À L'UNISSON 2000 :

LES PERSONNES HANDICAPÉES AU CANADA

MINISTRES FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX

RESPONSABLES DES SERVICES SOCIAUX

SP-182-01-01F

101-04027/

À L'UNISSON 2000 :
LES PERSONNES HANDICAPÉES AU CANADA

MINISTRES FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX
RESPONSABLES DES SERVICES SOCIAUX

Cette publication a été imprimée en gros caractère de manière à accroître son accessibilité.

Cette publication est également disponible en médias de substitution via le système InfoTouch. Il faut composer le 1 800 788-8282 sur un téléphone à clavier ou au moyen d'un téléimprimeur. Les documents demandés sont automatiquement produits dans le format choisi et postés directement à la personne qui a appelé. Ce rapport est également disponible sur le site Internet de l'Union sociale à l'adresse suivante : http://unionsociale.gc.ca

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document sous cette forme, veuillez vous addresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Dans cette publication, la forme masculine désigne tant le féminin que le masculin.

© Sa Majesté la reine du Chef du Canada, 2000
N° de cat. MP43-390/2000F
ISBN 0-622-85178-1

SP-182-01-01F

Contient 30 p. 100 de matières recyclées

TABLE DES MATIÈRES

Message des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux vii

Sommaire ix

1 Introduction 1

Une perspective canadienne des enjeux de l'incapacité 5

La vision d'*À l'unisson* 7

Perspective de la collectivité des personnes handicapées 9

Perspectives des Autochtones 11

Le présent rapport 13

2 Mesures de soutien pour les personnes handicapées 15

Enjeux et défis 19

Relever le défi des mesures de soutien 22

Occasions de réaliser de nouveaux progrès 24

Pratiques efficaces 27

3 Emploi 36

Enjeux et défis 38

Relever le défi de l'emploi 43

Occasions de réaliser de nouveaux progrès 44

Pratiques efficaces 47

4 Revenu 57

Enjeux et défis 58

Relever le défi du revenu 62

Occasions de réaliser de nouveaux progrès 63

Pratiques efficaces 65

5 Prochaines étapes 72

Annexe A - Note sur les sources de données, la méthode et les limites 76

Annexe B - Indicateurs détaillés 81

Annexe C - Personnes-ressources pour les pratiques efficaces. 94

Annexe D - Membres de la collectivité des personnes handicapées, représentants des Autochtones et experts qui ont fourni des conseils et de l'aide pour l'élaboration du présent rapport 104

Annexe E - Personnes-ressources aux niveaux fédéral, provincial et territorial pour des renseignements supplémentaires sur ce rapport 108

Message des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux*

Il nous fait plaisir de publier le présent rapport, qui représente une nouvelle avancée au chapitre de la concertation entre les pouvoirs publics et la collectivité des personnes handicapées. S'inspirant de la vision exposée dans le document d'orientation *À l'unisson* de 1998, il pose les jalons d'un nouveau consensus national qui mobilise tous les secteurs sur les enjeux du dossier des personnes handicapées.

Comme en témoignent les indicateurs statistiques et les histoires personnelles qui sont présentés dans les pages qui suivent, les personnes handicapées ont à relever des défis de taille pour s'intégrer pleinement à la société canadienne. Les pratiques efficaces illustrent diverses initiatives prometteuses qui sont en cours dans de nombreux secteurs, dans chaque province et territoire.

Nous devons tabler sur les progrès ainsi réalisés, tirer des leçons de nos réussites respectives et continuer de renforcer nos partenariats, dans l'ensemble du Canada, y compris avec les personnes handicapées, les employeurs, les syndicats, les organismes communautaires ainsi que les porte-parole des personnes handicapées et les gouvernements.

Le présent rapport témoigne de notre détermination à continuer de privilégier la concertation et à accorder aux enjeux liés à la situation des personnes handicapées la priorité qu'ils méritent et qu'ils doivent avoir si ce travail

---

*Le Québec partage les préoccupations soulevées dans ce rapport. Cependant, le gouvernement du Québec n'a pas pris part à l'élaboration du document *À l'unisson* de 1998 ni du présent rapport parce qu'il souhaite assumer le contrôle des programmes destinés aux personnes handicapées pour le Québec. Par conséquent, lorsqu'il est question, dans le présent document, de positions fédérales-provinciales-territoriales conjointes, cela ne comprend pas le Québec.

important doit continuer de progresser.

À l'occasion de la publication du présent rapport, nous souhaitons remercier sincèrement les membres de la collectivité des personnes handicapées qui ont accepté de nous consacrer leur temps, de nous donner des conseils et de faire des critiques constructives au fur et à mesure des travaux de rédaction. Des représentants des cinq organismes autochtones nationaux ont aussi participé aux travaux et y ont apporté leur propre perspective. Nous avons également profité des travaux de recherche et d'analyse de quelques grands experts en la matière au Canada.

Au cours de la dernière année, nous avons tenu des consultations auprès de représentants d'un certain nombre d'organismes nationaux, provinciaux et territoriaux, et ces consultations nous ont aidé à nous acquitter de notre obligation de rendre des comptes. Nous savons pertinemment que pour respecter notre engagement, nous aurons nécessairement besoin de communications et d'une collaboration beaucoup plus globales et systématiques. Le présent rapport est une étape importante de ce processus permanent, dans lequel nous sommes tous engagés. Nous sommes également déterminés à continuer de progresser dans ce dossier, autant dans nos gouvernements respectifs que collectivement, et à travailler avec les organismes œuvrant auprès des personnes handicapées et les consommateurs, pour faire participer d'autres secteurs à la discussion et élaborer des politiques et des stratégies pour l'avenir.

Nous continuerons de travailler ensemble pour concrétiser la vision d'*À l'unisson* et nous invitons nos partenaires et tous les Canadiens et Canadiennes à travailler avec nous.

MINISTRES FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX RESPONSABLES DES SERVICES SOCIAUX

SOMMAIRE*

Introduction

Le présent rapport permettra aux gouvernements, aux personnes handicapées et à leurs porte-parole, aux collectivités, aux employeurs, aux syndicats et aux organismes sans but lucratif de se concentrer collectivement sur les enjeux de l'incapacité. Il s'inspire du document cadre intitulé *À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*, qui a été publié en 1998 par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux.

Ce rapport, à l'intention de tous les Canadiens et Canadiennes, fait un tour d'horizon de la situation des adultes handicapés au Canada par rapport aux personnes qui ne le sont pas, à l'aide d'indicateurs statistiques et d'expériences personnelles. On y trouve également des exemples de pratiques efficaces qui ont été mises en application un peu partout au Canada.

Au cours de la rédaction de ce rapport, des membres de plusieurs organismes nationaux, provinciaux et territoriaux de personnes handicapées ont travaillé avec des fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux. Un groupe restreint de personnes handicapées et de représentants des cinq organismes autochtones nationaux ont commenté les diverses versions préliminaires du rapport.

Mesures de soutien pour les personnes handicapées

Les mesures de soutien sont des biens et services qui aident les personnes handicapées à surmonter les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie de tous les jours, et notamment à des activités économiques et sociales.

*Le Québec partage les préoccupations soulevées dans ce rapport. Cependant, le gouvernement du Québec n'a pas pris part à l'élaboration du document *À l'unisson* de 1998 ni du présent rapport parce qu'il souhaite assumer le contrôle des programmes destinés aux personnes handicapées pour le Québec. Par conséquent, lorsqu'il est question, dans le présent document, de positions fédérales-provinciales-territoriales conjointes, cela ne comprend pas le Québec.

Le document cadre *À l'unisson* de 1998 exposait trois objectifs pour l'élargissement des mesures de soutien destinées aux personnes handicapées, à savoir l'accessibilité, la transférabilité et l'adaptabilité aux besoins individuels.

Pour être accessibles, les mesures de soutien doivent être abordables et disponibles et correspondre aux besoins des individus. Par transférabilité — ou continuité — on entend le fait, pour les personnes handicapées, de continuer d'avoir accès à des mesures de soutien comparables lors des grandes transitions de la vie ou lorsqu'elles déménagent. Les mesures de soutien qui ont pour objet de satisfaire les besoins individuels sont flexibles et adaptables, et les personnes handicapées peuvent exercer un contrôle maximal sur leur mise en œuvre.

De nombreux programmes un peu partout au Canada dispensent à l'heure actuelle certaines mesures de soutien par le biais d'une aide financière appelée financement autogéré ou individualisé. Les consommateurs reçoivent ainsi des fonds qui leur permettent de gérer leurs propres services, comme le recrutement des auxiliaires et la gestion des services auxiliaires ou de répit. Le financement individualisé permet une plus grande autodétermination et donne aux personnes directement touchées plus de choix et de contrôle.

La participation de la famille et des porte-parole des personnes handicapées au chapitre de la prestation des services peut contribuer à accroître l'autonomie d'un individu, particulièrement lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui a une déficience développementale. Le soutien accordé aux soignants familiaux peut souvent éviter des crises ainsi que le recours à des interventions plus coûteuses.

Les Autochtones handicapés ont observé des modèles novateurs d'autogestion et se sont dits intéressés à mettre sur pied des systèmes semblables. Les Autochtones font également remarquer qu'il n'y a pas de soins de répit ni de services destinés aux enfants handicapés dans de nombreuses collectivités autochtones.

Des pratiques efficaces dans ce domaine témoignent de l'importance de partenariats solides – entre les gouvernements, les organisations communautaires, les employeurs, les établissements d'enseignement et les personnes handicapées.

Diverses initiatives ont été entreprises pour répondre aux problèmes de transférabilité et d'accessibilité. La séparation de l'admissibilité aux mesures de soutien aux personnes handicapées et de l'admissibilité à d'autres programmes en est un élément clé.

Un des obstacles qui empêchent l'amélioration des mesures de soutien est le manque de données. Parallèlement à d'autres travaux de recherche sur l'incapacité financés à même le budget fédéral de 2000, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA) 2001 fournira des données importantes que pourront utiliser tous les secteurs pour trouver des solutions aux problèmes concernant les mesures de soutien destinées aux personnes handicapées.

De nombreux porte-parole des personnes handicapées et des organismes ont également demandé un crédit d'impôt remboursable grâce auquel les personnes handicapées se verraient remboursées une proportion plus importante des dépenses que leur occasionne leur incapacité. Il conviendrait de tenir compte de nombreuses questions dans l'analyse plus approfondie de cette idée.

D'autres porte-parole ont demandé aux pouvoirs publics de fournir davantage de mesures d'incitation et de financement direct pour renforcer l'accessibilité des mesures de soutien.

Emploi

Pour de nombreuses personnes handicapées, le travail rémunéré ou bénévole — à temps plein ou à temps partiel — est la clé de l'autonomie et de la pleine participation à la vie en collectivité.

Les grands problèmes des personnes handicapées en matière d'emploi comprennent :

- une faible participation au marché du travail;
- une probabilité moindre que les personnes non handicapées d'obtenir un emploi à plein temps, à longueur d'année; et
- un taux de chômage élevé.

Les pratiques efficaces démontrent que les employeurs peuvent obtenir de bons résultats lorsqu'ils adoptent une approche proactive pour recruter des personnes handicapées et les conserver parmi leur effectif qualifié. La recherche a montré qu'un meilleur accès à l'éducation, à la formation et au perfectionnement des compétences, par l'intermédiaire de mesures de soutien et d'adaptation dans les établissements d'enseignement, peut contribuer à renforcer ce lien important qui mène à l'intégration complète par l'entremise de l'emploi.

Les personnes handicapées prônent une approche axée sur le consommateur dans le cadre des activités de formation et de réadaptation professionnelle qui permettrait d'apporter les rajustements nécessaires pour que les participants puissent progresser à leur propre rythme, et d'offrir les interventions dont ils ont besoin.

Selon les Autochtones handicapés, la formation doit intégrer les principes de leurs cadres de référence culturels.

Les personnes handicapées et leurs porte-parole réclament une stratégie exhaustive du marché du travail qui passe nécessairement par la collaboration avec les employeurs, les syndicats, les groupes communautaires, les établissements d'enseignement de même que les gouvernements et les personnes handicapées.

Revenu

Pour participer pleinement à la société, les personnes doivent avoir un revenu suffisant pour répondre de façon appropriée à leurs besoins. Les coûts liés aux mesures de soutien jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de déterminer le revenu dont les personnes handicapées ont besoin.

Malheureusement, les personnes qui participent au marché du travail n'obtiennent généralement pas le même genre d'aide que celles qui bénéficient d'un soutien dans le cadre des programmes gouvernementaux, même si leur revenu est très faible.

On convient de façon générale qu'il est souhaitable que l'emploi constitue la source la plus importante possible de revenu, étant donné qu'une dépendance moins grande à l'égard des programmes de soutien du revenu gouvernementaux peut accroître la citoyenneté et le sentiment d'autosuffisance d'une personne. Le filet de sécurité du revenu doit permettre le versement d'une aide financière là où celle-ci est la plus nécessaire.

Parmi les grands problèmes liés au revenu des personnes handicapées, mentionnons :

- Par rapport à la population générale, les personnes handicapées dépendent davantage des transferts gouvernementaux que des revenus d'emploi;
- Les personnes handicapées ont généralement un revenu plus faible et dépendent davantage des programmes gouvernementaux de soutien du revenu que les autres personnes; et
- Le revenu d'emploi des personnes handicapées est inférieur à celui des autres personnes.

Le revenu des personnes handicapées est directement lié au coût et à la disponibilité des mesures de soutien ainsi qu'à la capacité de ces personnes de tirer un revenu d'emploi. Les stratégies de revenu efficaces doivent mettre l'accent sur les liens qui existent entre tous ces éléments et d'autres tels que la scolarité et la formation.

La transition à l'emploi constitue un élément clé. Les personnes handicapées ont souligné qu'un revenu de base et des mesures de soutien stables jouent un rôle décisif au moment de la transition à l'emploi.

Il existe un enjeu connexe, à savoir l'établissement d'une distinction entre l'admissibilité aux mesures de soutien et l'admissibilité aux programmes de soutien du revenu.

Une meilleure coordination des programmes de soutien du revenu ainsi que l'amélioration des communications entre les responsables de programmes, les employeurs et les autres acteurs font partie des enjeux clés.

Les porte-parole des personnes handicapées ont demandé que soit établi un programme national intégré de soutien du revenu pour ces personnes.

Prochaines étapes

Dans le cadre de l'élaboration d'indicateurs et du regroupement des pratiques efficaces pour le présent rapport, les gouvernements ont pu mieux comprendre les enjeux auxquels on doit accorder une attention particulière et les orientations prometteuses qui valent la peine d'être explorées.

Depuis la diffusion de la vision d'*À l'unisson* en 1998, les gouvernements ont procédé à l'amélioration de leurs programmes et de leurs services selon les principes énoncés dans le document cadre. Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux ont précisé deux premières priorités pour les travaux d'exploration et de recherche. Ils ont convenu récemment d'examiner les possibilités de collaboration en vue d'analyser les besoins des personnes handicapées sur le marché du travail et d'évaluer la faisabilité d'une nouvelle prestation fiscale pour incapacité, permettant de financer les mesures de soutien. Il faudra poursuivre les travaux d'analyse et de recherche sur ces deux idées.

Dans le domaine des mesures de soutien aux personnes handicapées, il est clair que des partenariats solides sont nécessaires si l'on veut aborder la question de l'accès, de la transférabilité, de la continuité et de l'individualisation, dans une perspective de compensation des coûts. En ce qui a

trait à l'emploi, la participation de nombreux secteurs à l'élaboration de solutions est essentielle et il faut reconnaître l'importance de la scolarité et de la formation. Les gouvernements reconnaissent également que les programmes de soutien du revenu sont les plus efficaces lorsqu'ils offrent une certaine souplesse et qu'ils appuient les efforts des personnes handicapées pour s'intégrer au marché du travail.

L'inclusion totale des personnes handicapées est un défi de taille pour tous les Canadiens et les Canadiennes. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada sont fermement déterminés à travailler de façon continue avec la collectivité des personnes handicapées, les organismes autochtones et d'autres secteurs qui tous ont un rôle à jouer pour déterminer les enjeux, échanger des idées et élaborer des solutions.

1. Introduction

Melissa Rezansoff

Il n'y a pas de place pour la pitié dans l'univers de Melissa Rezansoff. Melissa, qui est quadriplégique, est trop occupée à se perfectionner et à travailler pour autrui, assurant la gestion régionale de la Neil Squire Foundation en Saskatchewan.

Melissa a grandi dans une famille de 13 enfants de la Première nation Kahakwisthaw. Après avoir fréquenté un pensionnat et vécu avec sa famille à Calgary et Vancouver, elle commence à avoir des problèmes, à l'âge de 13 ans, lorsque sa famille revient vivre dans la réserve. Les passe-temps sont rares et elle commence bientôt à avoir de mauvaises fréquentations. À 17 ans, sa vie semblait n'avoir aucun sens.

« Un jour, j'ai décidé que je ne pouvais plus vivre ainsi », se rappelle Melissa. Après une dispute avec son petit ami, elle se rend au sous-sol de la maison, où son père entrepose des armes à feu, ferme la porte à clé, prend une carabine et tente de se suicider. Plutôt que de l'atteindre à la tête, la balle se loge dans son cou et brise une vertèbre dont un fragment se coince contre sa moelle épinière, provoquant la paralysie.

Au cours des longs mois de réadaptation qui ont suivi, Melissa se « réinvente ». Elle poursuit des études de comptabilité, d'informatique et de gestion d'entreprise. Elle se fixe comme objectif de vivre de façon indépendante, et vient s'installer dans les appartements pour personnes handicapées Houston Heights à Régina.

La situation de Melissa change rapidement. En effet, la Neil Squire Foundation, qui vient d'ouvrir un bureau à Régina, communique avec elle pour lui proposer de participer à un programme. Quatre mois plus tard, un poste d'adjoint administratif s'ouvre. Melissa pose sa candidature et obtient l'emploi. En 1997, elle devient gestionnaire régionale.

Aujourd'hui, Melissa Rezansoff travaille avec des politiciens, des fonctionnaires, des dirigeants de collectivité, des chefs des Premières nations et des personnes handicapées. Elle tire parti de ses nombreuses expériences et a fait de son emploi son mode de vie.

Melissa veut transmettre son message au grand public. Elle croit qu'on fait fausse route en écartant les personnes handicapées des collectivités; tous ont quelque chose de valeur à contribuer et méritent l'encouragement nécessaire plutôt que la pitié.

Source : Tiré d'un article de Frank Kusch, The Indigenous Times, volume 7, numéro 5, édition de l'automne 1999. Utilisé avec l'autorisation de l'auteur.

Au Canada, une personne sur six a une incapacité[1]. Chez les Autochtones, la proportion est d'une personne sur trois. Il y a des personnes handicapées dans tous les voisinages et dans toutes les collectivités du Canada. Leurs aspirations ne sont pas différentes de celles des personnes qui ne sont pas handicapées — elles désirent être des citoyens à part entière et participer à tous les aspects de la société canadienne.

Le présent rapport permettra aux gouvernements, aux personnes handicapées et à leurs porte-parole, aux collectivités, aux employeurs, aux syndicats et aux organismes sans but lucratif de se concentrer collectivement sur les enjeux de l'incapacité. Il s'inspire du document cadre intitulé *À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*, qui a été publié en 1998 par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux.

La publication d'*À l'unisson*, constituait la première étape d'un mouvement de concertation entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour exprimer une vision commune au sujet des enjeux de l'incapacité. Ils s'engageaient également à mettre en place un cadre de responsabilisation pour suivre les progrès dans la concrétisation de cette vision.

La vision exposée dans *À l'unisson* de 1998 prévoit que les personnes

[1]Les statistiques présentées ici proviennent de diverses sources, notamment le recensement, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) ainsi que l'Enquête de 1991 auprès des peuples autochtones (EPA). Comme on le verra dans notre rapport, il serait important de disposer de données meilleures et plus récentes. On trouvera à l'annexe A un complément d'information sur les sources de données, la méthode et les limites.

handicapées participent pleinement à la collectivité et à la société. Le présent rapport, à l'intention de tous les Canadiens et Canadiennes, fait un tour d'horizon de la situation des adultes handicapés au Canada par rapport aux personnes qui ne le sont pas, à l'aide d'indicateurs statistiques et d'expériences personnelles. On y trouve également des exemples de pratiques efficaces qui ont été mises en œuvre un peu partout au Canada. Le rapport se penche particulièrement sur la situation des Autochtones handicapés[2].

En présentant ainsi ces statistiques et ces histoires personnelles, le rapport fait ressortir certains obstacles et met en lumière certains domaines où des progrès pourraient continuer à se concrétiser en vue d'assurer la participation pleine et entière des personnes handicapées. Tous les secteurs pourront puiser, dans les rubriques intitulées « Occasions de réaliser de nouveaux progrès », des idées qui les aideraient à concrétiser la vision de la pleine inclusion. Le rapport vient s'ajouter à d'autres mécanismes de communication de données

La vision

Le document cadre *À l'unisson* de 1998 proposait une « approche canadienne » concernant l'incapacité que résume l'énoncé suivant :

« Les personnes handicapées sont des citoyens à part entière qui participent à tous les aspects de la société canadienne. Leur pleine participation nécessite l'engagement de tous les secteurs de la société. La réalisation de la vision permettra aux adultes handicapés de maximiser leur autonomie et d'améliorer leur bien-être grâce à l'accès aux mesures de soutien dont elles ont besoin et à la suppression des obstacles à leur pleine participation. »

[2]La Constitution canadienne reconnaît trois groupes autochtones : les membres des Premières nations, les Inuit et les Métis. Dans le présent rapport, le terme Autochtone est utilisé pour désigner l'un, l'autre ou tous ces groupes ou les Autochtones vivant à l'extérieur des réserves dans un milieu urbain ou rural.

concernant certains programmes gouvernementaux particuliers.

Le rapport se concentre sur la situation des adultes en âge de travailler qui sont handicapés, ce qui s'inscrit dans les paramètres originaux d'*À l'unisson*. Cela ne minimise pas pour autant l'importance d'accroître la participation des aînés et des enfants handicapés à tous les aspects de la vie sociale. Les gouvernements conviennent qu'il faut satisfaire les besoins de toutes les personnes handicapées, quelque soit leur âge.

Une perspective canadienne des enjeux de l'incapacité

À titre de Canadiens et Canadiennes, nous partageons des valeurs fondamentales qui nous aident à nous définir comme peuple. Ces valeurs comprennent notamment un engagement en faveur de l'inclusion — quiconque souhaite participer pleinement à la société est accueilli à bras ouverts.

La grande majorité des Canadiens et Canadiennes croient qu'il convient d'aider les personnes handicapées dans leurs efforts pour jouer un rôle actif dans leur collectivité et dans la société. Mais il nous reste encore beaucoup à faire pour atteindre cet objectif.

Pour accéder à la citoyenneté à part entière, les personnes handicapées doivent disposer des mesures de soutien nécessaires pour participer au monde du travail et prendre part aux activités communautaires. Elles doivent également avoir accès aux installations publiques et privées ainsi qu'aux processus décisionnels.

La situation de chaque personne handicapée est unique en son genre, se caractérisant par divers facteurs, notamment la nature de l'incapacité, la situation familiale, le contexte communautaire ainsi que le contexte culturel — une considération importante dans une société multiculturelle.

Les personnes handicapées qui vivent dans des communautés septentrionales, rurales ou éloignées — dont une grande

proportion sont des Autochtones — doivent relever des défis particuliers qui ne sont pas les mêmes que ceux des habitants des régions urbaines du sud du Canada : manque de services de

Faits et chiffres sur les personnes handicapées

- En 1991, on considérait que 16 % de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes avaient une incapacité, ce qui représentait 4,2 millions de personnes, dont 3,9 millions vivaient dans la collectivité et 273 000 dans des établissements.
- Cinquante-six pour cent des personnes handicapées étaient en âge de travailler, 9 % étaient des enfants de moins de 14 ans et 35 % étaient âgées de 65 ans et plus.
- En 1991, 13% des femmes en âge de travailler avaient une incapacité.
- Un peu plus de la moitié des adultes handicapés avaient une incapacité légère, le tiers une incapacité moyenne et 14 % une incapacité grave.
- L'Enquête de 1991 auprès des peuples autochtones a révélé que 31 % des adultes autochtones avaient une forme d'incapacité, soit près du double de la moyenne nationale.
- Le taux d'incapacité des jeunes adultes est près de trois fois plus élevé chez les Autochtones que chez la population non-autochtone.
- Soixante-six pour cent des adultes autochtones handicapés avaient une incapacité légère, 22 % une incapacité moyenne et 12 % une incapacité grave.
- La probabilité de devenir handicapé augmente avec l'âge. À mesure que la population du Canada vieillit, l'incidence de l'incapacité augmente.

soutien, chômage élevé, problèmes liés au transport et difficulté d'accès à un vaste éventail de services dans les régions où la population est moins nombreuse et plus dispersée.

La vision d'*À l'unisson*

La vision d'*À l'unisson* de 1998 affirme l'importance de la pleine participation des personnes handicapées à la société, reconnaissant qu'elles ont besoin de services spécialisés pour avoir les mêmes chances que les autres Canadiens et Canadiennes.

À l'unisson de 1998 fait mention de trois grands éléments constitutifs — ou pôles — qui sont essentiels pour que les personnes handicapées puissent accéder à la citoyenneté à part entière.

- **Mesures de soutien** : Éventail des biens et des services essentiels pour assurer la participation active des personnes handicapées à la maison, à l'école, au travail et dans la collectivité.
- **Emploi** : Moyens visant à renforcer l'employabilité et l'intégration ou la réintégration à la population active et au marché du travail rémunéré pour favoriser l'autonomie financière, de même que l'accès aux possibilités d'éducation et de formation qui sont essentielles à l'emploi.
- **Revenu** : Ressources financières essentielles au bien-être et à l'inclusion des personnes handicapées.

À l'unisson de 1998 reflète la perspective gouvernementale, qui consiste à regrouper les enjeux selon les mandats des différents secteurs, les objectifs et les champs d'action des programmes gouvernementaux. *À l'unisson* reconnaît également qu'il est important de mettre au point des solutions souples afin de répondre aux besoins individuels. Chaque personne handicapée est unique et ses besoins, ses aspirations et les défis qu'elle doit relever sont influencés par la nature de l'incapacité, la période de la vie,

le contexte familial, communautaire et culturel et d'autres caractéristiques. Les Autochtones handicapés, par exemple, envisagent les enjeux de l'incapacité selon des cadres qui reflètent leurs propres principes culturels.

Citoyenneté

La citoyenneté est le thème central des enjeux de l'incapacité. Par « citoyenneté », on entend l'inclusion des personnes handicapées à toutes les sphères de la société canadienne — la capacité de participer activement aux activités de la collectivité. La citoyenneté à part entière passe par l'égalité, l'inclusion, les droits et responsabilités, la responsabilisation et la participation.

La participation différera selon l'individu, de sorte qu'il n'existe pas de mesure unique pour déterminer si chacun a accès à la citoyenneté à part entière. La citoyenneté peut se manifester par l'activité économique, la participation à des activités et à des organisations communautaires, la participation sur la scène politique, etc. L'accès à la citoyenneté à part entière est assuré lorsqu'il ne se pose pas d'obstacles qui réduisent considérablement la capacité de quelqu'un de participer pleinement aux activités de sa collectivité.

Les personnes handicapées et leurs porte-parole affirment qu'assurer la citoyenneté à part entière n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais que c'est également une question de respect des droits fondamentaux en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés.

Les membres des Premières nations, les Inuit et les Métis ont une vision quelque peu différente de la citoyenneté en raison de leur situation particulière au Canada : ils veulent la citoyenneté à part entière au sein de leurs propres nations et au sein du Canada.

On verra brièvement dans les deux sections suivantes les diverses perspectives de la collectivité des personnes handicapées et des Autochtones handicapés.

Perspective de la collectivité des personnes handicapées

Les personnes handicapées et leurs porte-parole ont indiqué qu'ils sont encouragés par les principes et la vision exposés dans *À l'unisson* de 1998, et que le cadre de travail présenté dans ce document pose des jalons qui permettront aux personnes handicapées de collaborer avec les gouvernements afin de s'attaquer aux problèmes et aux préoccupations liés à l'incapacité.

Au cours de la rédaction du présent rapport, des membres de plusieurs organismes nationaux, provinciaux et territoriaux de personnes handicapées ont travaillé avec des fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux (on trouve, à l'annexe D, la liste des participants). Un groupe plus restreint de membres de la collectivité des personnes handicapées ont commenté les diverses versions préliminaires du rapport.

Des membres de la collectivité des personnes handicapées ont expliqué que même s'ils étaient disposés à collaborer avec les gouvernements à la rédaction du présent rapport, ils veulent aller au-delà de la présentation de rapports et envisager des mesures concrètes concernant les enjeux de l'incapacité. Ils reconnaissent les travaux en cours au sein des divers gouvernements et ils souhaitent que les autorités fédérales, provinciales et territoriales collaborent à des initiatives conjointes dans le cadre d'un plan coordonné.

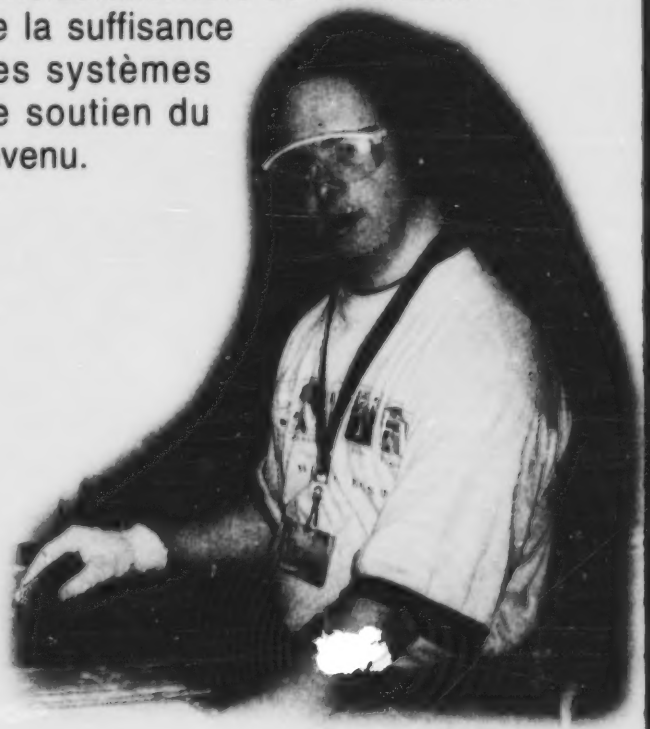
Les membres de la collectivité des personnes handicapées font valoir l'importance d'une approche générale intégrée concernant les enjeux de l'incapacité qui va au-delà des trois pôles d'*À l'unisson*. Ils proposent, par exemple, une « optique » d'accès et d'intégration qui s'appliquerait à toutes les activités des gouvernements, depuis les ressources humaines jusqu'au vaste éventail des programmes.

Ils soulignent la nécessité de fonder la vision canadienne de la citoyenneté sur le droit de chaque citoyen de participer pleinement à toutes les sphères de la société. Ils affirment que cette vision de la citoyenneté ne doit pas se limiter aux personnes handicapées en âge de travailler, mais englober aussi les besoins des enfants et des aînés handicapés. Ils ajoutent que l'incapacité est un défi qui touche toute la famille.

Certains membres qui ont participé au processus ont énuméré les domaines auxquels on doit accorder la priorité, ainsi que les genres de mesures à prendre. Selon eux, pour que les personnes handicapées soient des citoyens et citoyennes à part entière, il faut modifier les lois, les règlements et les politiques publiques; améliorer la recherche et les données; accroître l'accessibilité à l'information, aux transports, aux communications, à l'infrastructure et à la technologie; et utiliser la technologie pour favoriser l'accessibilité.

Selon les membres de la collectivité des personnes handicapées, les mesures de soutien sont une grande priorité. Ils ont pris position au sujet des éléments qui devraient, selon eux, constituer les principes fondamentaux d'un plan coordonné pour les mesures de soutien destinées aux personnes handicapées.

Ils ont également décrit les éléments susceptibles de constituer une stratégie globale du marché du travail qui leur serait destinée, et ont défini les questions qui doivent être prises en considération lors de l'évaluation de la suffisance des systèmes de soutien du revenu.



Même si ce sont les autorités fédérales, provinciales et territoriales qui sont les auteurs du présent rapport, les membres de la collectivité des personnes handicapées ont contribué à en faire un document plus étoffé. À partir de leurs propres expériences, ils ont confirmé l'existence d'obstacles, situation également soulignée par les statistiques. Ils ont également contribué à définir les défis et les occasions de réaliser de nouveaux progrès.

Perspectives des Autochtones

Des représentants des cinq organismes autochtones nationaux ont participé aux travaux de rédaction du présent rapport, soit l'Assemblée des Premières nations, le Congrès des Peuples autochtones, l'Inuit Tapirisat du Canada, le Ralliement national des Métis et l'Association des femmes autochtones du Canada.

À l'instar de la collectivité canadienne des personnes handicapées, celle des Autochtones handicapés se caractérise par une grande diversité. L'expérience des membres des Premières nations qui vivent dans les réserves est différente de celle des Inuit, des Autochtones vivant hors des réserves ou des Métis. Toutefois, les organismes représentant les Autochtones du Canada ont un point de vue semblable sur nombre de questions.

Dans la foulée de la parution d'*À l'unisson* en 1998, les organismes autochtones ont publié des documents de travail et des exposés de principe présentant leurs points de vue sur les enjeux de l'incapacité pour les Autochtones. Parmi ces documents, mentionnons *Une voix*, produit par le Groupe de référence autochtone concernant les personnes handicapées, *Première perspective*, produit par l'Assemblée des Premières nations, et *Empowerment — The Key to Better Living for Métis People with Disabilities*, produit par le Ralliement national des Métis. Même si ces documents présentent divers points de vue, ils affirment systématiquement qu'il faut un cadre de travail unique pour tenir compte de la situation des Autochtones et satisfaire leurs besoins.

Une voix, par exemple, met l'accent sur une approche holistique reposant sur les quatre principes de base du cercle des influences médicales, à savoir l'affectif, le spirituel, le psychologique et le physique. Le modèle du Ralliement national des Métis se concentre sur les principes régissant des programmes et des services communautaires centrés sur les clients et évalués par ceux-ci et qui s'inspirent d'une approche propre aux Métis. La vision des Premières nations, exposée dans *Première perspective*, propose un modèle reposant sur la mise en valeur du développement des capacités (Est); du champ d'action (Sud); de l'autosuffisance (Ouest); et du partage (Nord).

Pour les Autochtones handicapés, le maintien des contacts avec la famille, la collectivité et la culture est vital. Mais les services traditionnels de santé et de ressourcement des Premières nations, des Inuit et des Métis ne sont pas nécessairement reconnus ni soutenus; en outre, comme il y a pénurie de professionnels autochtones qualifiés dans les communautés autochtones, les Autochtones handicapés doivent souvent quitter leur collectivité pour obtenir des soins en milieu urbain, voire même en établissement. Ainsi, ils connaissent souvent l'isolement et l'aliénation culturelle.

Les Autochtones handicapés accordent la priorité aux programmes et services qui sont conçus, mis en œuvre et dispensés par des Autochtones, dans le respect des principes de leurs cadres de référence culturels. Au moment où les Premières

nations, les Inuit et les Métis assument de plus grandes responsabilités relativement aux services destinés à leurs propres collectivités, il est important de s'attaquer aux inéquités en travaillant en partenariat pour trouver des solutions communes à des problèmes communs, peu importe le secteur de compétence.

Le présent rapport

Le présent rapport décrit la situation des personnes handicapées en se fondant sur les données qui étaient accessibles au moment de sa rédaction.

Le rapport utilise trois genres de données pour présenter un aperçu de la situation des personnes handicapées :

- **Les indicateurs** qui sont des mesures statistiques utilisées pour présenter de l'information sur des questions comme le revenu et l'emploi, à partir desquelles il est possible d'évaluer quantitativement la situation des personnes handicapées par rapport à celle des Canadiens et Canadiennes non handicapés. Les données accessibles sont limitées, notamment en ce qui a trait aux mesures de soutien destinées aux personnes handicapées. (On trouvera, à l'annexe A, une explication des sources de données et de la méthode utilisée.)

- **Les pratiques efficaces** sont des exemples d'initiatives qui se révèlent prometteuses pour appuyer la pleine intégration des personnes handicapées. Certaines se sont révélées efficaces au fil des ans; d'autres explorent de nouvelles orientations. Les exemples présentés ici ne se veulent pas exhaustifs.

- **Les histoires personnelles** font connaître à la fois les difficultés éprouvées par les personnes handicapées ainsi que les mesures concrètes qui ont été prises en vue de les résoudre. Comme plusieurs des notions importantes pour les personnes handicapées — telle la citoyenneté — ne sont pas

faciles à mesurer, les histoires personnelles servent de complément utile aux indicateurs et aux pratiques efficaces.

Enfin, le rapport présente certaines des occasions de réaliser de nouveaux progrès, qui ont été mise en evidence par les personnes handicapées, les gouvernements et d'autres secteurs.

2. MESURES DE SOUTIEN POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Brenda Lea Tully

Comme de nombreuses personnes handicapées, Brenda Lea Tully est devenue une navigatrice sans pareille dans la recherche des mesures de soutien dont elle a besoin. Après un diagnostic d'amyotrophie progressive de la moelle épinière dès la petite enfance, Brenda Lea et sa famille se sont vite familiarisées avec la mécanique complexe et souvent multidisciplinaire de la prestation des services aux personnes handicapées.

Brenda Lea se déplace en fauteuil roulant électrique et a besoin d'une canule parlante, car elle a subi une trachéotomie permanente pour assurer le passage de l'air. Il lui faut aussi toute une série d'autres aides techniques dans la vie de tous les jours. Elle fréquente l'université et achève un baccalauréat ès arts et sciences. Elle reçoit du soutien de la part d'un conseiller en services de

réadaptation professionnelle des adultes ainsi que des services universitaires destinés aux personnes handicapées. De plus, elle a touché une aide du programme subvention canadienne pour études du gouvernement fédéral.

Selon cette jeune femme énergique et très éloquente, le chemin qu'elle a parcouru pour obtenir les mesures de soutien dont elle avait besoin a été ardu mais valorisant. En novembre 1999, Brenda Lea a quitté le foyer familial situé en région rurale pour s'installer dans un appartement de la grande ville. Ce déménagement n'a pas été facile et Brenda Lea a dû surmonter d'autres obstacles concernant ses besoins en matière de soins auxiliaires à domicile et dans la collectivité.

Brenda Lea occupe actuellement un poste de spécialiste des ressources dans un programme d'été pour enfants handicapés. Lorsqu'elle aura obtenu son baccalauréat, elle prévoit faire une maîtrise en travail social et travailler auprès des enfants souffrant de maladies chroniques et des enfants en phase terminale en milieu hospitalier. Son désir d'exploiter ses talents et son expérience de vie dans le cadre de sa carrière aura indubitablement une influence positive sur autrui et sera une source de changements positifs dans sa vie et dans sa collectivité.

Horst Peters

Des services de soutien peuvent faire une différence énorme dans la qualité de vie et la participation à la vie communautaire des personnes souffrant de maladies mentales. À l'âge de 43 ans, Horst Peters avait occupé 45 emplois et avait déménagé 25 fois, à la recherche d'un « nouveau départ ». Horst, qui est violoniste amateur, s'est retrouvé dans une spirale de dépression et de panique dont l'intensité et la durée allaient en croissant au fil du temps. En avril 1990, il a fait une grave dépression qui l'a amené à envisager de se suicider comme solution à sa douleur et son angoisse.

Une thérapie et une médication suivies ont permis à Horst de maîtriser les symptômes contre lesquels il luttait et à se sentir qu'il reprenait contrôle de sa vie. Il a reçu du soutien de l'Association canadienne pour la santé mentale, des services d'intervention d'urgence de l'Armée du salut, d'un psychiatre et d'une infirmière thérapeute, mais surtout, de ses pairs. Horst a suivi une formation de travailleur de la santé mentale et d'animateur de groupe dans le cadre d'un programme conçu expressément pour les prestataires de services en santé mentale.

Après avoir travaillé pendant 18 mois comme compagnon-conseiller dans une auberge de répit en santé mentale, Horst est devenu coordonnateur d'un programme provincial de responsabilisation des consommateurs, poste qu'il a occupé pendant plus de deux ans. Il a animé plus de 100 ateliers, faisant connaître la perspective des consommateurs sur les conséquences de la maladie mentale et les possibilités de rétablissement. Il continue de

faire partie de plusieurs conseils d'administration et groupes de travail et agit à titre d'expert-conseil auprès de certaines organisations caritatives; il est actuellement président de la section régionale de l'Association canadienne pour la santé mentale.

Selon Horst, son succès est attribuable au soutien opportun et efficace qu'il a reçu et, comme il le fait remarquer, « c'est tellement gratifiant de pouvoir partager mes outils, mes connaissances et mon expérience pour aider d'autres personnes à apprendre à maîtriser leur propre vie ». L'histoire de Horst témoigne de l'importance d'offrir des services de soutien accessibles pour aider les citoyens handicapés à atteindre leurs objectifs et à apporter une contribution pleine et entière à la collectivité.

Enjeux et défis : mesures de soutien

Les mesures de soutien sont des biens et services qui aident les personnes handicapées à surmonter les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie de tous les jours, et notamment à des activités économiques et sociales. Ces mesures peuvent comprendre du soutien offert par autrui (p. ex., soins auxiliaires, services d'interprétation et soins de répit), des aides et des dispositifs techniques (p. ex., fauteuils roulants, ordinateurs parlants et lecteurs de braille), et d'autres soutiens (p. ex., counselling, physiothérapie ou psychothérapie et médicaments d'ordonnance). Certains ont besoin de mesures exhaustives (p. ex., soins auxiliaires), tandis que d'autres auront besoin de peu de soutien (p. ex., une prothèse auditive).

Les mesures de soutien pour les personnes handicapées sont des outils d'inclusion. Elles jouent un rôle essentiel lorsqu'il s'agit d'aider les personnes handicapées à mener des vies enrichissantes et à s'intégrer pleinement à la collectivité. Sans elles, de nombreuses personnes handicapées seraient incapables d'exploiter leur potentiel socio-économique.

En plus d'être un des éléments constitutifs de base de la pleine inclusion, les mesures de soutien sont également directement reliées aux autres éléments constitutifs que sont l'emploi et le revenu. Par exemple, en 1991, 44 % des personnes handicapées ne faisaient pas partie de la population active, même si plus de la moitié d'entre elles ont indiqué qu'elles auraient pu s'y intégrer si les obstacles et les mesures de contre-incitation avaient été supprimés (Enquête sur la santé et les limitations d'activités, ESLA, 1991).

On peut envisager divers mécanismes pour fournir aux personnes handicapées le soutien dont elles ont besoin :

- la prestation directe des soutiens aux personnes handicapées et aux soignants, qu'ils appartiennent à la famille ou non (soins à domicile, par exemple);

- une aide financière consentie aux personnes handicapées pour couvrir le coût des mesures de soutien dont elles ont besoin (comme celle fournie dans le cadre du régime fiscal);

- des mesures pour renforcer la capacité d'inclusion de la société (on peut, par exemple, veiller à ce que le code du bâtiment prévoie l'accessibilité aux espaces publics).

Même si notre rapport se concentre sur les adultes handicapés en âge de travailler, il n'en reconnaît pas moins l'importance des mesures de soutien dans la vie des enfants, des familles et des aînés. Les mesures de soutien dispensées aux enfants en bas âge peuvent favoriser leur développement optimal, de sorte qu'ils auront moins besoin de mesures plus intensives plus tard. Les besoins en matière de mesures de soutien croissent avec l'âge, de sorte qu'à mesure que la population canadienne vieillit, on peut s'attendre à une augmentation de la demande.

Les membres de la famille jouent un rôle de premier plan lorsqu'il s'agit de dispenser des mesures de soutien. La famille peut revêtir encore plus d'importance en milieu rural et dans les régions éloignées du nord, où il est plus difficile d'obtenir des mesures de soutien formelles. Dans les cultures autochtones en particulier, les familles et la collectivité jouent un rôle central dans le concept même des mesures de soutien et les mécanismes de mise en œuvre.

Les Autochtones handicapés, notamment ceux qui vivent dans les régions septentrionales et éloignées, font face à des défis particulièrement importants lorsqu'il s'agit d'obtenir des mesures de soutien, et ces défis vont souvent bien au-delà de l'accès à des aides techniques. Par exemple, lorsque le réseau routier est mal entretenu, il peut être très difficile de se déplacer en fauteuil roulant dans la collectivité; les personnes handicapées qui sont confinées à la maison souffrent souvent d'isolement, de solitude et de dépression.

Mesures de soutien pour les personnes handicapées — quelques grands indicateurs

- En 1991, plus d'un million de Canadiens et Canadiennes handicapés en âge de travailler avaient besoin d'aide pour accomplir une ou plusieurs activités de la vie quotidienne. Ce nombre représente un peu moins de la moitié de tous les adultes handicapés en âge de travailler.
- Parmi ceux qui avaient besoin d'aide pour accomplir les activités de la vie courante, 47 % ont signalé qu'ils recevaient toute l'aide dont ils avaient besoin; 42 % qu'ils recevaient une certaine aide, mais qu'elle n'était pas suffisante; et 11 % ont affirmé qu'ils auraient besoin d'aide, mais qu'ils n'en recevaient pas.
- Pour cinquante-six pour cent des personnes ayant besoin d'aide, celle-ci provenait de membres de leur famille.
- Plus de 600 000 adultes handicapés en âge de travailler (environ 25 %) avaient besoin d'aides et de dispositifs techniques pour répondre à des problèmes de vision, d'audition, de parole, de mobilité ou des problèmes liés à l'utilisation des mains et des bras.
- Environ 70 % des personnes ayant besoin d'aides et de dispositifs techniques ont signalé que leurs besoins en la matière étaient satisfaits, par rapport à 15 % qui ont signalé avoir besoin de plus de moyens que ceux dont ils disposent à l'heure actuelle et à 15 % qui ont dit avoir besoin de tels dispositifs mais qu'ils n'en avaient pas.
- Environ 25 % des Canadiens et Canadiennes handicapés qui comptaient sur des programmes de soutien du revenu ont indiqué que s'ils ne cherchaient pas d'emploi rémunéré, c'est notamment parce qu'ils avaient peur de perdre leurs soutiens supplémentaires.

Relever le défi des mesures de soutien

À l'unisson de 1998 exposait trois objectifs pour l'élargissement des mesures de soutien destinées aux personnes handicapées, à savoir l'accessibilité, la transférabilité et l'adaptabilité aux besoins individuels.

Accessibilité

Pour être accessibles, les mesures de soutien doivent être abordables, disponibles et correspondre aux besoins des individus. À l'échelle du Canada, il y a des disparités quant à l'accessibilité des mesures de soutien. Les Autochtones signalent qu'il y a pénurie de mesures de soutien correspondant à leurs besoins.

La gamme complexe des programmes offrant des mesures de soutien aux personnes handicapées et la diversité des fournisseurs (ministères gouvernementaux, organismes sans but lucratif, etc.) peuvent également influencer l'accès aux programmes. Un individu doit souvent s'adresser à plusieurs programmes pour obtenir toute l'aide dont il a besoin. Il est également compliqué d'harmoniser les besoins de l'individu à des critères d'admissibilité qui varient d'un programme à l'autre. Pour certaines personnes, obtenir de l'information au sujet des programmes offerts est la première étape vers un meilleur accès aux mesures de soutien.

Le coût des mesures de soutien influence également leur accessibilité. En 1991, 35 % des adultes handicapés en âge de travailler ont payé de leur poche des dépenses liées à leur incapacité qui ne leur ont pas été remboursées (ESLA, 1991).

Transférabilité et continuité

Par transférabilité — ou continuité — on entend le fait, pour les personnes handicapées, de continuer d'avoir accès à des mesures de soutien comparables lors des grandes transition de la vie (p. ex., entre l'école et le monde du travail) ou lorsqu'elles déménagent (dans une autre communauté ou dans une autre province). La continuité des mesures de soutien renforce l'autonomie socio-économique des personnes handicapées.

L'accès aux mesures de soutien est souvent lié à l'admissibilité à des programmes de soutien du revenu, d'emploi ou d'éducation. Cela dissuade parfois les personnes qui veulent faire la transition. De plus, il arrive souvent que les mesures de soutien ne soient pas transférables d'une province ou d'un territoire à l'autre et quelquefois même à l'intérieur de la province ou du territoire.

On reconnaît généralement qu'en principe, chaque individu devrait recevoir les mesures de soutien dont il a besoin ou du financement pour se les procurer, peu importe leur inscription à d'autres programmes.

Adaptabilité aux besoins individuels

Les mesures de soutien qui ont pour objet de satisfaire les besoins individuels sont flexibles et réceptives, et les personnes handicapées peuvent exercer un contrôle maximal sur leur mise en œuvre.

De nombreux programmes un peu partout au Canada dispensent à l'heure actuelle certaines mesures de soutien par le biais d'une aide financière appelée financement autogéré ou individualisé. Selon diverses modalités, les consommateurs reçoivent des fonds qui leur permettent de gérer les services dont ils ont besoin, par exemple recruter des auxiliaires et gérer des services auxiliaires ou de répit. Le financement individualisé permet une plus grande autodétermination et donne aux personnes directement touchées plus de choix et de contrôle. Il est également plus facile d'adapter les services aux besoins individuels.

La participation de la famille et des porte-parole des personnes handicapées au chapitre de la prestation des services peut contribuer à accroître l'autonomie d'un individu, particulièrement lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui a une déficience développementale. Le soutien pour les soignants familiaux peut souvent éviter des crises ainsi que le recours à des interventions plus coûteuses.

Les Autochtones handicapés ont observé des modèles d'autogestion et se sont dits intéressés à mettre sur pied des systèmes semblables. Cependant, il n'y a pas dans les collectivités autochtones suffisamment de travailleurs de soins à domicile et d'auxiliaires ayant reçu une formation. Les Autochtones font également remarquer qu'il n'y a pas de soins de répit ni de services destinés aux enfants handicapés dans de nombreuses collectivités autochtones.

Occasions de réaliser de nouveaux progrès

Les personnes handicapées et les pouvoirs publics conviennent que les mesures de soutien sont un élément fondamental d'une citoyenneté à part entière et que les questions importantes sur lesquelles on doit se pencher sont celles de l'accessibilité, de la transférabilité et de la continuité, ainsi que de l'adaptabilité aux besoins individuels. Dans la section qui suit, diverses initiatives concernant ces questions sont exposées.

La plupart des pratiques efficaces témoignent de l'importance de partenariats solides — entre les gouvernements, les organismes communautaires, les employeurs, les établissements d'enseignement et les personnes handicapées. Il faut forger des partenariats et prendre les moyens de les préserver, et les personnes handicapées et les organismes qui les représentent doivent participer aux discussions qui mèneront à des solutions. Il est particulièrement important de trouver des moyens de faire participer les Autochtones handicapés et d'autres personnes qui font face à des obstacles multiples pour favoriser leur pleine intégration.

Les pratiques efficaces présentées à la fin du chapitre témoignent également du principe voulant que les initiatives de soutien destinées aux personnes handicapées soient plus efficaces si elles répondent aux besoins individuels des clients et si elles y sont adaptées.

Diverses initiatives ont été entreprises pour régler des problèmes de transférabilité et d'accessibilité. La distinction entre l'admissibilité aux mesures de soutien et l'admissibilité à d'autres programmes en est un élément clé. L'intégration de mesures de soutien aux programmes généraux, par exemple en matière d'éducation, de formation et d'emploi, a pour effet d'aider les personnes handicapées à participer plus pleinement, particulièrement lorsque les mesures de soutien sont dispensées selon des mécanismes qui tiennent compte de leurs divers besoins culturels.

Pour les Autochtones handicapés, il est essentiel d'adopter une approche respectueuse des valeurs culturelles lorsqu'il s'agit d'offrir des mesures de soutien. Il faut tenir compte du contexte holistique de la famille et de la collectivité et du rapport étroit entre la personne handicapée et son peuple. Les Métis, les Inuit et les membres des Premières nations, qu'ils vivent dans les réserves ou à l'extérieur, soulignent l'importance de programmes et de services conçus, élaborés et mis en œuvre par et pour les membres de leurs propres collectivités.

L'un des obstacles qui empêchent l'amélioration des mesures de soutien est le manque de données qui permettraient de définir les besoins, de déterminer si ceux-ci sont satisfaits, d'établir s'il y a des variations dans la demande et de calculer les coûts et les dépenses. Dans son budget de 2000, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il financerait une nouvelle Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) en 2001. Parallèlement à d'autres travaux de recherche sur l'incapacité financés à même le budget fédéral de 2000, l'ESLA 2001 fournira des données importantes que pourront utiliser tous les secteurs pour trouver des solutions aux problèmes concernant les

mesures de soutien pour les personnes handicapées. Les membres de la collectivité des personnes handicapées se sont dits prêts à jouer un rôle actif dans la réalisation de recherches qualitatives et quantitatives dans ce domaine.

De nombreux porte-parole des personnes handicapées et d'organismes ont également demandé un crédit d'impôt remboursable grâce auquel les personnes handicapées se verraient remboursées une proportion plus importante des dépenses que leur occasionne leur incapacité. Grâce à une disposition de ce genre, les personnes handicapées à faible revenu pourraient plus facilement se procurer des mesures de soutien. Certains porte-parole ont également recommandé l'adoption de normes nationales et d'un programme national de mesures de soutien pour les personnes handicapées afin de régler les problèmes de la transférabilité et de l'équité d'accès.

D'autres ont demandé aux gouvernements de fournir davantage de mesures d'incitation et de financement direct pour renforcer l'accessibilité des mesures de soutien. De plus, ils ont recommandé d'apporter des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et davantage de fonds destinés aux commissions provinciales et territoriales des droits de la personne pour qu'elles puissent promouvoir et protéger les droits des personnes handicapées lorsqu'il s'agit d'avoir accès aux services publics.

Pratiques efficaces

On retrouve au Canada de nombreux exemples d'initiatives entreprises par les pouvoirs publics, les organismes communautaires et les entreprises privées pour renforcer l'accessibilité et la transférabilité des mesures de soutien et leur adaptabilité aux besoins individuels.

Un financement et un soutien individualisés

Programme de soins à domicile de Santé Manitoba

En 1991, Santé Manitoba a lancé un programme pilote de soins autogérés d'une durée de deux ans qui a fini par devenir, en 1995, un volet permanent de soins destinés aux adultes handicapés. En vertu d'un deuxième volet, lancé en 1999, des soins autogérés sont offerts aux familles des adultes handicapés. Selon les deux volets, les participants peuvent s'occuper eux-mêmes de recrutement, de formation et de gestion pour répondre indépendamment à leurs besoins en matière de soins.

L'*Independent Living Resource Centre* (ILRC) de Winnipeg a participé activement à l'élaboration du programme pilote initial et joue maintenant un rôle de soutien. Darlene Marcoux, coordonnatrice des soins autogérés de l'ILRC, assure elle-même la gestion des soins dont elle a besoin. Elle travaille à temps plein, s'occupe de sa fille de 18 ans et suit des cours de gestion en bénévolat deux soirs par semaine. De dire M^me^ Marcoux, « ce programme a eu une importance incroyable dans ma vie. Comme il me donne la souplesse dont j'ai besoin en matière de recrutement, je peux faire des changements à volonté dans l'horaire de mes soins. Il y a également beaucoup moins de roulement dans le personnel, ce qui signifie que je n'ai pas besoin de consacrer autant de temps à l'orientation des nouveaux venus. Sans ce programme, je ne suis pas sûre que j'aurais pris la décision de suivre des cours du soir. »

Pratiques efficaces

La Neil Squire Foundation

Le mandat de la Neil Squire Foundation, un organisme national qui a son siège social en Colombie-Britannique, est de concevoir des aides techniques à l'adaptation et des moyens de rechange pour faciliter l'accès aux ordinateurs de la part des personnes aux prises avec de graves incapacités physiques. Des interfaces informatiques, des commandes d'ordinateur actionnées par la bouche, des interrupteurs de contrôle de la température ambiante, des appareils de prise de notes audiovisuel et des interfaces ordinateur-cerveau, voilà autant d'exemples d'aides adaptées conçues par la fondation.

La fondation dispense également un éventail de programmes, notamment en matière d'alphabétisation et de mise à niveau des connaissances en mathématiques, ainsi que des cours d'informatique. Elle offre aussi les Creative Employment Options, programme complet de formation préparatoire à l'emploi taillée sur mesure. Le personnel des Creative Employment Options conçoit des programmes individuels dans le cadre desquels les clients approfondissent leurs compétences et leurs connaissances en matière d'applications informatiques, de technologies adaptées et de préparation professionnelle. Le programme accorde la priorité aux clients et bénéficie d'un personnel déterminé, dont un grand nombre ont une incapacité.

Initiative « Persons with Developmental Disabilities de l'Alberta »

Persons with Developmental Disabilities est une organisation d'envergure provinciale administrée par les collectivités en Alberta. Elle joue un rôle de chef de file pour ce qui est d'aider les adultes ayant un trouble du développement à vivre dans la collectivité. Régie par des conseils d'administration provinciaux et communautaires, l'initiative fournit des mesures de soutien adaptées aux besoins personnels, qu'il s'agisse notamment d'un soutien à la vie au sein de la collectivité, à l'emploi, à l'accès communautaire ou aux aides spécialisées.

Persons with Developmental Disabilities appuie de cette façon quelque 7 500 personnes, dont la plupart vivent dans la collectivité. Environ 3 000 d'entre elles reçoivent un financement personnel qui leur permet d'acquérir leurs propres mesures de soutien. Il peut, par exemple, s'agir de quelques heures d'assistance par jour ou d'une assistance de jour et de nuit. Le programme a donné à l'Alberta la réputation de fournir ce qu'il y a de mieux en fait de services aux citoyens qui ont un trouble du développement.

Renforcer l'accès aux mesures de soutien pour les personnes handicapées

Subvention pour les études dans les Territoires du Nord-Ouest

Une nouvelle subvention pour les études destinées aux étudiants des Territoires du Nord-Ouest est un exemple de la façon dont les gouvernements offrent des subventions directes pour couvrir le coût des mesures de soutien.

Depuis juillet 2000, les personnes handicapées qui étudient à temps plein ou à temps partiel au niveau postsecondaire dans les Territoires du Nord-Ouest peuvent demander une subvention pour études qui couvrira les coûts directs occasionnés par leur incapacité, par exemple les honoraires de tuteurs, d'interprètes, de preneurs de notes et de fournisseurs de soins auxiliaires, de même que les frais de transport et d'équipement. Le programme se veut un complément à la subvention canadienne pour études.

Le « Adult Services Program » de la Colombie-Britannique

Le Programme de services destinés aux adultes est un projet conjoint du ministère du Développement social et de la sécurité économique de la Colombie-Britannique et du conseil scolaire de Vancouver. Par son

entremise, les adultes handicapés qui étudient au postsecondaire et/ou les clients des services de réadaptation professionnelle peuvent s'adresser à un guichet unique pour obtenir une aide technologique spéciale.

Les aides à l'adaptation sont gérées selon le principe d'une « banque de prêts ». Parmi les services fournis par le programme, on retrouve des services d'évaluation et de consultation en matière d'aides technologiques à l'adaptation, le prêt d'aides à l'adaptation et de la formation sur la façon d'utiliser l'équipement technologique.

Programme Communauté-Accessibilité de l'Ontario

Le programme Communauté-accessibilité, mis sur pied en mars 1999, a pour objet d'encourager les organismes communautaires sans but lucratif, non gouvernementaux de l'Ontario à forger des partenariats avec des entreprises locales, des clubs philanthropiques et des personnes handicapées pour accroître l'accessibilité de la collectivité. Au 1er mars 2000, le programme avait financé 46 projets regroupant 154 partenaires communautaires et plus de 3 300 personnes handicapées, 34 activités et 28 ateliers qui, ensemble, avaient produit 24 500 documents d'information.

« Community ACCESS-ability Program » de la Nouvelle-Écosse

Le Community ACCESS-ability Program finance l'ajout de rampes d'accès pour fauteuils roulants et de portes automatiques, ainsi que d'autres améliorations apportées aux installations communautaires dans toute la Nouvelle-Écosse en octroyant des subventions aux municipalités et aux organismes sans but lucratif. À l'été 2000, 28 projets avaient été approuvés.

Pratiques efficaces

Ce programme de quatre ans, doté de 1,2 million $, a été élaboré en consultation avec les groupes communautaires et des groupes œuvrant auprès des personnes handicapées. Le gouvernement verse deux dollars pour chaque dollar recueilli dans la collectivité.

« Ces 28 projets sont un premier pas dans la bonne direction », a dit Charlie MacDonald, directeur exécutif de la commission pour les personnes handicapées. « Un habitant de la Nouvelle-Écosse sur cinq est handicapé et l'accès égal aux immeubles et aux installations publics est leur droit fondamental. »

Groupe de travail sur l'accès à l'information pour les Canadiens et Canadiennes incapables de lire les imprimés

En juin 2000, M. Roch Carrier, administrateur général de la Bibliothèque nationale du Canada, et Dr. Euclid Herie, président et chef de la direction de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), ont annoncé la création d'un groupe de travail qui répondra au besoin d'élaboration d'une politique intégrée d'intérêt public visant à donner accès à l'information aux Canadiens incapables de lire les imprimés.

Après avoir tenu six consultations publiques et reçu des mémoires de la part de consommateurs et de groupes de consommateurs, de producteurs et de fournisseurs de services, le groupe de travail a reconnu qu'il est important de mettre en place des mesures de soutien si l'on veut que le principe de la participation à part entière des personnes handicapées soit respecté et qu'elles aient accès aux programmes d'emploi, d'apprentissage ainsi qu'aux programmes sociaux. Les mémoires appuyaient l'utilisation de documents sous une forme non-traditionnelle et adaptés au contexte canadien, l'élaboration de normes sur l'accès aux sites Web et la mise en place d'un réseau de centres de production et de services. Ils recommandaient la création d'un dépôt central pour les documents électroniques.

Pratiques efficaces

Amélioration de l'accès aux mesures de soutien pour les personnes vivant dans des régions mal desservies

« Inclusive Transportation Initiative »

En Nouvelle-Écosse, un projet-pilote de services integrés de transport contribue à dispenser des services de transport aux personnes handicapées qui vivent dans des régions mal desservies.

Le programme, « Dial-A-Ride Nova Scotia », permet aux gens de réserver un véhicule pour aller n'importe où dans la province, pourvu qu'un fournisseur puisse dispenser le service. Il a pour objet de fournir des services de transport à tous les membres de la collectivité, handicapés ou non. Le projet pilote dispose à l'heure actuelle de 10 à 12 véhicules dans quatre comtés. Des partenariats entre les organismes provinciaux, fédéraux, municipaux et communautaires en sont un élément important.

Constituer des réseaux régionaux et nationaux

« Planned Lifetime Advocacy Network »

En 1989, un groupe de familles de la Colombie-Britannique a mis sur pied un réseau appelé Planned Lifetime Advocacy Network, organisme caritatif sans but lucratif destiné aux familles des personnes handicapées. Le réseau les aide à trouver des solutions de rechange à la tutelle, explore les possibilités de financement, trouve des moyens de réduire l'isolement et la solitude, et leur propose des moyens d'assurer des ressources financières suffisantes à leurs enfants.

Planned Lifetime Advocacy Network a également établi des partenariats avec des organismes ouverts à de nouveaux moyens de transiger, notamment à ceux qui sont ouverts à des initiatives d'entrepreneuriat social. Par exemple, il a forgé un partenariat avec la VanCity Credit Union

afin de mettre sur pied des services plus réceptifs aux besoins des personnes handicapées et de leurs familles.

« Tout le monde y a gagné » , d'expliquer Al Etmanski, l'un des cofondateurs du groupe. « VanCity y a vu la chance d'accroître sa part du marché en offrant des services sur mesure à cette population, et nous y avons vu l'occasion de recueillir des fonds, en collaboration avec le programme d'aide aux employés de la caisse de crédit et les membres. L'organisme continue de tirer profit de cette alliance. Nous recherchons dorénavant d'autres alliances qui nous permettront d'exploiter ce genre de stratégie d'optimisation. »

Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire

L'information sur l'aide financière destinée aux étudiants handicapées constitue une ressource essentielle qui renforce l'accessibilité. L'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire offre un répertoire national des programmes d'aide financière en direct, y compris les programmes de bourses d'études et de bourses d'entretien offerts par des organismes bénévoles. Le lien « EdLink » donne accès à des centres qui offrent des services aux personnes handicapées ou à des bureaux répondant à des besoins spéciaux sur 120 campus partout au Canada.

L'association offre également divers autres services aux étudiants handicapés, depuis des projets qui ont pour objet de favoriser le leadership jusqu'à des conférences, en passant par un site Web très fréquenté et des services de défense des droits des étudiants handicapés sur divers campus postsecondaires.

Pratiques efficaces des Autochtones à l'intention des Autochtones

Centre de renseignements /réseau national autochtone sur les questions liées à l'incapacité

Cette organisation offre des renseignements aux Autochtones handicapés afin d'appuyer leurs efforts en vue de participer au marché du travail et d'être des citoyens à part entière dans leurs collectivités et la société en général. Elle le fait en élaborant, en maintenant et en rendant disponible une base de données contenant des renseignements sur les programmes, les services et les organisations susceptibles d'aider les Autochtones handicapés.

Les membres du personnel sont actifs dans l'organisation d'ateliers sur les questions touchant les Autochtones handicapés et l'organisme diffuse, à l'échelle nationale, de l'information destinée à ces derniers et aux intervenants du domaine. Il effectue également de la recherche sur les questions connexes d'intérêt commun pour les collectivités autochtones.

Groupe de référence du Ralliement national des Métis en matière de capacités

Le Ralliement national des Métis reconnaît que les Métis handicapés doivent surmonter des difficultés dans la société canadienne. Face à cette situation, il a annoncé, en novembre 1995, l'élaboration d'une stratégie nationale ayant pour but de fournir aux Métis handicapés des services tenant compte de leur culture et axés sur la collectivité.

À la suite de cette décision, le Ralliement national des Métis et l'Association canadienne des paraplégiques ont élaboré, en partenariat, un projet pilote visant à transférer à des Métis handicapés les compétences requises pour fournir du counselling professionnel et de

réadaptation à leur pairs au sein de la collectivité. Cette décision a donné naissance au Groupe de référence du Ralliement national des Métis concernant les personnes handicapées. L'Association canadienne des paraplégiques a donné suite à ce partenariat avec l'intention de fournir aux Métis handicapés des services au contenu culturel approprié et de transférer certains services aux organisations autochtones. Indépendamment de cette entente, les deux parties croient en la nécessité d'accroître les services offerts aux Métis handicapés par des Métis handicapés, et pour les Métis au sein des collectivités métisses.

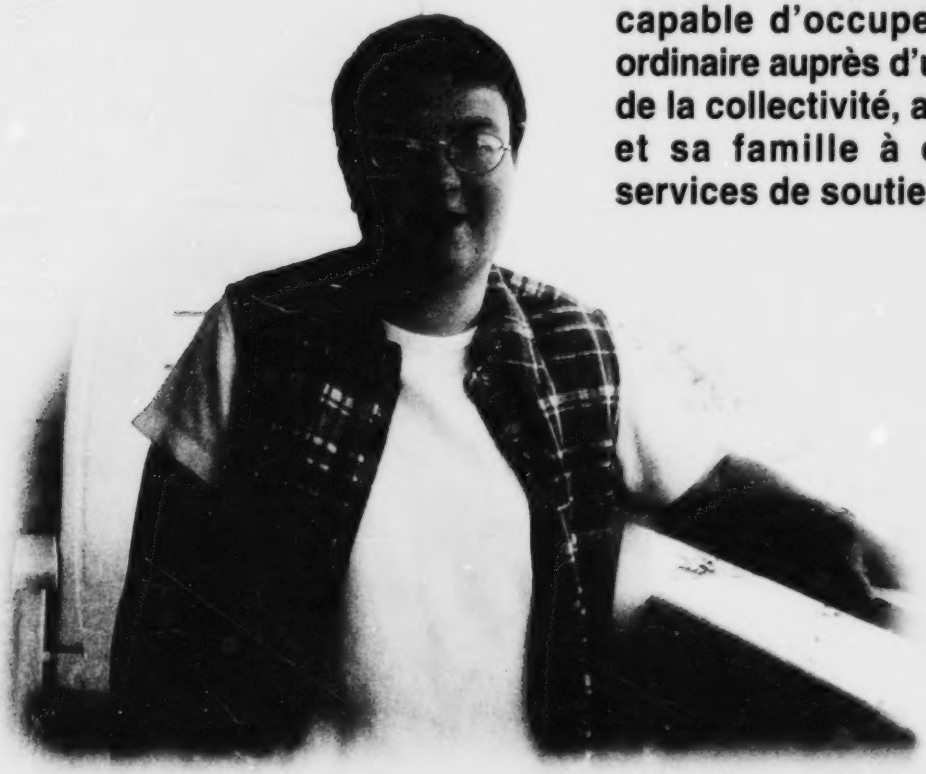
En janvier 1999, Développement des ressources humaines Canada a alloué des fonds au projet du Ralliement, *Empowerment : The Key to Better Living for Métis People with Disabilities*. L'intérêt de ce projet consistait à établir un processus d'élaboration d'une stratégie nationale à l'intention des Métis handicapés. Un des résultats directs de ce projet fut la création du Groupe de référence du Ralliement nation des Métis concernant les personnes handicapées. Celui-ci est formé de personnes nommées par le président des associations provinciales membres du Ralliement national des Métis. Les collectivités métisses ont, grâce à ce forum, la possibilité d'exprimer leur point de vue sur les programmes et les services destinés aux Métis handicapés.

3. EMPLOI

Colette Lacroix

Un emploi sur le marché du travail peut renforcer l'autonomie et la participation des personnes handicapées. Même si ces dernières ont accompli des progrès, passant de l'emploi protégé à l'emploi dans la collectivité en général, il faut poursuivre les efforts pour soutenir cette croissance. Les avantages en sont évidents aux yeux de ceux qui ont été témoins des changements qui se sont produits dans la vie de Colette Lacroix ces dernières années.

Colette, qui avait fait l'objet d'un diagnostic de déficience développementale, a fait ses études secondaires dans des classes cloisonnées et, à l'âge adulte, elle travaillait dans un atelier protégé. Après 13 ans, la travailleuse sociale de Colette, convaincue que celle-ci était capable d'occuper un emploi ordinaire auprès d'un employeur de la collectivité, a aidé Colette et sa famille à obtenir des services de soutien à l'emploi.



Colette a été mise en rapport avec un organisme local d'emploi pour les personnes handicapées, Network South Enterprises Inc., qui l'a aidée à accumuler diverses expériences de travail pour évaluer ses capacités et lui faire découvrir l'emploi en milieu concurrentiel.

Depuis huit ans, Colette travaille comme commis au département des communications de l'Université du Manitoba. Network South Enterprises lui a fourni de l'aide pendant la période de transition, notamment du soutien chez l'employeur et un encadrement en cours d'emploi. Colette gagne un salaire concurrentiel, qui comprend des avantages sociaux.

Mona Lacroix, la sœur de Colette, ne manque pas de faire remarquer que parallèlement à une excellente gamme de services d'emploi, comme ceux qui sont offerts par Network South Enterprises, la personne handicapée a également besoin du soutien actif de sa famille pour maximiser son potentiel.

Enjeux et défis : emploi

Pour de nombreuses personnes handicapées, le travail rémunéré ou bénévole — à temps plein ou à temps partiel — est un élément clé de l'autonomie et de la pleine participation à la vie de la collectivité. C'est pourquoi l'emploi est l'un des trois pôles d'*À l'unisson* et un élément essentiel de la citoyenneté à part entière. Malheureusement, il arrive souvent que les personnes handicapées se heurtent à des obstacles lorsqu'elles veulent s'intégrer au marché du travail ou y demeurer. C'est particulièrement vrai pour les femmes handicapées; les Autochtones handicapés, quant

Emploi — quelques grands indicateurs

- En 1995, 43 % des personnes handicapées faisaient partie de la population active — près de la moitié du pourcentage équivalent des personnes qui ne sont pas handicapées.

- En 1995 également, seulement 14 % des femmes handicapées ont travaillé à temps plein toute l'année, et 62 % n'ont pas travaillé du tout. Plus de la moitié des hommes handicapés n'ont pas occupé d'emploi rémunéré pendant l'année, comparativement à moins du dixième des hommes qui ne sont pas handicapés.

- Toujours en 1995, le taux de chômage chez les personnes handicapées était 16 %, comparativement à 9 % chez les personnes non handicapées. Le taux le plus élevé a été enregistré chez les jeunes hommes autochtones handicapés (15 à 34 ans), qui atteignait 34 %.

- Entre 1990 et 1995, on a assisté à une diminution de l'emploi plein temps à l'année en général. Chez les personnes handicapées, beaucoup ont perdu leur emploi, particulièrement les hommes.

à eux, doivent relever des défis encore plus importants en matière d'emploi.

On examinera dans ce chapitre certains grands indicateurs tirés des données du Recensement de 1996 qui décrivent la situation d'emploi des personnes handicapées. Ce chapitre inclut également une analyse des indicateurs de l'emploi pour les personnes handicapées sur une période donnée, en s'inspirant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Celle-ci fournit des données additionnelles pour la période de 1993 à 1997 qui montre les effets de la récession du début des années 1990 sur les personnes handicapées.

Participation au marché du travail

Les gens participent au marché du travail s'ils font partie de la main-d'œuvre active, c'est-à-dire s'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, ou s'ils sont en chômage, mais à la recherche d'un emploi.

Selon les indicateurs, la participation au marché du travail est un problème important pour les personnes handicapées. En 1995, la participation des personnes handicapées représentait moins de la moitié de la participation des personnes non handicapées. C'est chez les femmes handicapées que le taux de participation était le plus faible. Ces faibles taux de participation représentent une perte de potentiel pour l'ensemble

de la société canadienne et constituent un obstacle à la pleine inclusion et à l'autonomie des personnes handicapées.

Dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (l'ESLA) de 1991, les personnes handicapées ont indiqué que le manque de mesures d'adaptation dans le lieu de travail et d'horaires souples, la perte des mesures de soutien et de l'aide financière et une formation inadéquate sont quelques-uns des facteurs qui les empêchent de participer au marché du travail.

Incidence du niveau de scolarité sur la participation

Dans l'ensemble, les personnes possédant un niveau de scolarité plus élevé sont plus susceptibles d'occuper un emploi rémunéré et le niveau de scolarité des personnes handicapées augmente. Les données du Recensement de 1996 indiquent une forte corrélation entre le niveau de scolarité et le taux de participation au marché du travail chez les personnes handicapées.

- Soixante-six pour cent des femmes handicapées qui avaient un diplôme universitaire étaient sur le marché du travail, un taux trois fois plus élevé que celui des femmes handicapées n'ayant pas terminé leurs études secondaires;

- Trente-six pour cent des hommes handicapés dont le niveau d'études était inférieur au secondaire participaient au marché du travail, un peu plus de la moitié du pourcentage représentant les diplômés d'université; et

- Sept pour cent des hommes handicapés en âge de travailler possédaient un diplôme universitaire, comparativement à 17 % des hommes non handicapés.

Emploi et chômage

Les indicateurs montrent que les personnes handicapées qui participent au marché du travail sont désavantagées par rapport aux personnes non handicapées. Ainsi,

- En 1995, les personnes handicapées étaient moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein à longueur d'année que les adultes non handicapés;

- Les femmes handicapées étaient les moins susceptibles d'avoir travaillé à temps plein pendant toute l'année et les plus susceptibles de ne pas avoir travaillé du tout pendant l'année;

- Les Autochtones handicapés étaient légèrement plus susceptibles de ne pas avoir occupé d'emploi rémunéré du tout que les personnes handicapées non autochtones, et plus susceptibles de n'avoir eu du travail que pendant une partie de l'année; et

- Dans l'ensemble, le taux de chômage des personnes handicapées était près du double de celui des personnes non handicapées.

Effets de la récession

La récession du début des années 1990 a eu une incidence importante sur l'expérience des personnes handicapées sur le marché du travail. Dans l'ensemble, celles-ci ont été plus touchées par la récession que les autres groupes et la reprise s'est manifestée plus lentement pour elles que pour les personnes non handicapées. Un certain nombre de conclusions peuvent être tirées des données disponibles.

- Durant les années qui ont suivi la récession, la participation des personnes handicapées au marché du travail a reculé davantage durant la récession que celle des personnes non handicapées. Ce recul a été particulièrement marqué chez les travailleurs plus âgés de sexe masculin, ce qui laisse penser qu'un grand nombre

ont peut-être pris une retraite anticipée, volontairement ou non, pendant les années de récession.

- Même si un niveau de scolarité plus élevé semble avoir représenté une certaine protection contre le chômage, cette protection était plus faible chez les personnes handicapées. À tous les niveaux de scolarité, les personnes handicapées affichaient un taux de chômage plus élevé que les personnes non handicapées.

- Durant les années qui ont suivi la récession du début des années 1990, les personnes handicapées ont éprouvé de plus en plus de difficulté à trouver un emploi à temps plein à longueur d'année. Bien que certaines personnes aient diminué leur nombre de semaines de travail ou d'heures de travail par semaine, la tendance générale a été la perte de travail rémunéré. Ainsi, en 1990, 44 % des hommes handicapés n'avaient pas de travail rémunéré et en 1995, 52 % des hommes handicapés connaissaient cette situation.

- Alors que les Autochtones et les non-Autochtones handicapés ont subi une perte de travail rémunéré entre 1990 à 1995, en raison de la tendance légèrement plus importante des Autochtones handicapés à demeurer sur le marché du travail par rapport aux autres personnes handicapées, ceux-ci ont connu un taux de chômage plus élevé.

- Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, la proportion des personnes handicapées qui ont connu de très longues périodes de chômage (plus de 40 semaines) a commencé à augmenter après 1993 pour atteindre un sommet en 1995 — l'écart déjà important entre les personnes handicapées et celles qui ne le sont pas s'en est trouvé accentué. Si cet écart semble s'être atténué en 1996 et 1997, nous n'avons pas encore retrouvé les niveaux d'avant la récession.

Relever le défi de l'emploi

La vision d'*À l'unisson* a pour objet de renforcer l'employabilité des adultes handicapés, d'encourager leur intégration ou leur réintégration au marché du travail et de favoriser les possibilités d'emploi et de bénévolat. Le pôle que constitue l'emploi dépend de l'accès à des programmes d'éducation et de formation qui répondent aux besoins particuliers des personnes handicapées, de l'existence de débouchés offrant les mesures d'adaptation appropriées, et de la diffusion, aux chercheurs d'emploi et aux employeurs, de l'information dont ils ont besoin.

À l'unisson de 1998 prévoit cinq objectifs dans le domaine de l'emploi :

- réduire le recours aux programmes de soutien du revenu;
- promouvoir l'accès aux programmes de formation offerts à tous les Canadiens et les Canadiennes;
- augmenter l'accessibilité des mesures de soutien liées au travail;
- encourager les employeurs à adapter l'emploi et le lieu de travail; et
- favoriser les possibilités d'emploi et de bénévolat pour les personnes handicapées.

De plus, la conservation des emplois et l'épanouissement professionnel sont des questions de premier plan, car elles présentent toutes deux des défis

considérables aux personnes handicapées qui réussissent à trouver un emploi. Il faut apporter une attention particulière aux besoins des personnes aux prises avec des défis très importants sur le plan de l'emploi, et notamment les personnes qui ont une déficience développementale, un problème de santé mentale ou des incapacités multiples.

Occasions de réaliser de nouveaux progrès

Tous les secteurs — l'entreprise, les syndicats, les organismes communautaires, les personnes handicapées et leurs porte-parole — ont des rôles à jouer pour améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées.

Par exemple, pour aider les personnes handicapées à accroître leur participation au marché du travail, il faut faire des efforts à plusieurs niveaux. Les pratiques efficaces illustrent des initiatives prises par les différents gouvernements pour éliminer les contre-incitations à l'emploi et offrir un soutien flexible aux personnes handicapées qui essayent de réintégrer le marché du travail.

Les pratiques efficaces démontrent également que les employeurs peuvent obtenir de bons résultats en adoptant une approche proactive pour recruter des personnes handicapées et les conserver parmi leur effectif qualifié. Les fournisseurs de services de première ligne et les organismes communautaires doivent travailler de concert avec les personnes handicapées, les employeurs et les organismes gouvernementaux pour définir des possibilités et faciliter l'adaptation du lieu de travail.

La recherche a montré qu'il y a un lien entre l'éducation et la formation d'une part et la réussite sur le plan de l'emploi d'autre part. Un meilleur accès à l'éducation, à la formation et au perfectionnement des compétences, par le biais de mesures de soutien et d'adaptation dans les établissements d'enseignement, peut contribuer à renforcer ce lien important qui mène à l'intégration complète par l'entremise de l'emploi. Aider les

jeunes personnes handicapées à réussir la transition vers le monde du travail représente également un élément de premier plan, comme en témoignent les programmes d'enseignement coopératif, les stages et les projets d'emploi d'été axés sur la carrière.

Les personnes handicapées ont fait valoir une approche axée sur le consommateur dans le cadre des activités de formation et de réadaptation professionnelle qui permettrait d'apporter les rajustements nécessaires pour que les participants puissent progresser à leur propre rythme, et d'offrir la gamme complète des interventions dont ils ont besoin. Les pratiques efficaces présentées dans le rapport démontrent l'intérêt de cette approche.

L'amélioration de l'information sur le marché du travail à l'appui de la planification individuelle et l'amélioration des moyens de

promouvoir le recrutement des personnes handicapées, voilà des exemples d'initiatives qui se prêtent bien à une vaste collaboration intersectorielle.

Les Autochtones handicapés ont souligné l'importance des programmes de formation et d'emploi qui sont conçus, mis en place et mis en œuvre d'une façon qui corresponde à leurs valeurs culturelles. Des exemples précis de ce type d'initiatives sont également décrits dans la section des pratiques efficaces.

Les personnes handicapées et leurs porte-parole réclament une stratégie exhaustive du marché du travail — une orientation qui passe nécessairement par la collaboration avec les employeurs, les syndicats, les groupes communautaires, les établissements d'enseignement de même que les gouvernements et les personnes handicapées. Les pratiques efficaces montrent que ce genre de collaboration qui se concentre sur l'emploi des personnes handicapées peut se révéler très efficace.

Pratiques efficaces

De nombreux employeurs, gouvernements et autres intervenants ont mis en place des initiatives novatrices pour répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'emploi. Des grands thèmes qui pourraient se révéler utiles pour l'élaboration d'autres initiatives à l'avenir se dégagent de ces pratiques efficaces.

Un rôle de premier plan pour les employeurs

Boeing Canada

Boeing recrute des membres de la collectivité sourde depuis l'ouverture, en 1971, de son usine de fabrication générale à Winnipeg. Aujourd'hui, elle compte 25 travailleurs sourds qui exercent une influence positive et significative sur la culture d'entreprise de Boeing.

En 1999, l'entreprise a mis sur pied un comité sur les questions intéressant les sourds dont la mission est d'améliorer les communications entre les employés sourds et les employés entendants et de sensibiliser les employés de la division de Winnipeg, à tous les paliers, aux besoins des employés sourds et malentendants. Boeing Winnipeg collabore également avec d'autres organismes pour promouvoir le recrutement des personnes handicapées.

« L'avantage concurrentiel d'une entreprise réside dans son personnel », de dire le président de Boeing Canada Technology, Jim Sawyer. « Je suis convaincu qu'un effectif diversifié nous donne la profondeur, les compétences, les connaissances et l'avantage dont nous avons besoin pour exceller dans l'économie mondiale. Nos employés sourds contribuent à notre diversité depuis de nombreuses années. »

Le Groupe financier Banque Royale

Le Groupe financier Banque Royale a mis sur pied un « conseil consultatif des employés handicapés », reconnaissant que les employés

étaient les mieux placés pour faire valoir leur savoir-faire et leur expérience concrète et ainsi aider la Banque à recruter des employés handicapés et à offrir des services aux personnes handicapées.

Le conseil s'est penché sur les façons dont le Groupe financier de la Banque Royale pouvait devenir un employeur de premier choix pour les personnes handicapées, et un certain nombre de ses recommandations ont déjà été mises en œuvre. Par exemple, pour éliminer le mythe voulant que les mesures d'adaptation du lieu du travail soient coûteuses, la compagnie a mis sur pied le programme « Plus d'obstacles — moi je participe », dans le cadre duquel gestionnaires et employés sont autorisés à dépenser jusqu'à 3 000 $ par personne pour faire des évaluations du lieu de travail et acheter l'équipement nécessaire pour l'adapter en fonction de l'incapacité de l'employé.

Le conseil a également examiné des moyens d'aider le Groupe financier de la Banque Royale à mieux desservir les clients handicapés. « D'autres institutions financières reconnaissent que nous avons mis en place une pratique exemplaire, » de dire Christine Suski, gestionnaire des Initatives stratégiques. « Plusieurs autres institutions financières et entreprises canadiennes ont emboîté le pas et ont établi leurs propres conseils. »

Palliser et ses partenaires

La multinationale de fabrication de meubles Palliser, dont le siège social est à Winnipeg, s'est engagée il y a longtemps à recruter des personnes ayant une déficience développementale et à travailler en partenariat avec des organismes locaux d'emploi sans but lucratif, notamment Work and Social Opportunities Inc. et plus récemment, Sturgeon Creek Enterprises LifeWorks.

Pratiques efficaces

À l'heure actuelle, 77 participants des programmes de services d'emploi et de services professionnels de Work and Social Opportunities travaillent dans six divisions de Palliser à Winnipeg. LifeWorks offre aux employés ayant une déficience développementale des services d'encadrement au travail, d'adaptation du lieu de travail, de formation professionnelle ainsi que de développement de l'emploi, de placement et de suivi.

Selon Ron Koslowsky, directeur des ressources humaines de Palliser, « Nous avons reconnu que c'était un défi pour les personnes handicapées que de s'intégrer à la population active, mais grâce au savoir-faire d'organismes comme Work and Social Opportunities et LifeWorks, nous avons vu un grand nombre de ces personnes se tailler une place chez Palliser et devenir des membres appréciés de notre collectivité ».

Forger des partenariats entre le secteur public et le secteur privé

« Team Work Cooperative »

Mise sur pied en 1997, la coopérative Team Work Cooperative Ltd. regroupe 20 organismes actionnaires, dont le Nova Scotia Technical Community College et l'Institut national canadien pour les aveugles, qui travaillent de pair pour faire en sorte que les personnes handicapées aient pleinement accès au marché du travail de la Nouvelle-Écosse. La coopérative atteint cet objectif en facilitant la coopération et la collaboration entre les fournisseurs de services d'emploi qui œuvrent auprès des personnes handicapées. Étant donné la structure coopérative du regroupement, chaque membre peut profiter des connaissances des autres membres au sujet des programmes offerts et partager des ressources, notamment le personnel, les locaux, l'équipement et les connaissances. La province et le gouvernement fédéral appuient tous deux les activités de la coopérative.

Elle prend également des moyens pour améliorer la transférabilité des mesures de soutien afin d'aider les personnes handicapées à réussir la transition vers le travail. Selon la directrice générale, Veronica McNeil, « À l'origine, les employeurs étaient intéressés parce que le programme leur offrait un moyen efficace d'appliquer leurs propres politiques d'équité en matière d'emploi. L'expérience peut se révéler si positive que les employeurs commencent à envisager de recruter des personnes handicapées par la filière habituelle. Ils finissent par comprendre que les obstacles à l'emploi n'étaient des barrières que dans leur esprit. »

Partenariat en formation professionnelle

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail a mis sur pied, en 1991, un partenariat en formation professionnelle qui repose sur des alliances entre la collectivité, les gouvernements et les entreprises. Ce partenariat vise à fournir de la formation à des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi et à veiller à ce que les employeurs puissent trouver, chez les personnes handicapées, des candidats qui ont les compétences ou l'expérience dont ils ont besoin.

La formation est taillée sur mesure pour répondre aux besoins particuliers du participant et de l'employeur. Les partenaires employeurs s'engagent par écrit, avant l'embauche, à offrir des postes permanents aux participants qui mènent à bien les projets. L'organisme de gestion fait en sorte que des mesures d'adaptation appropriées soient appliquées dans le lieu de travail et est présent pendant la transition entre la formation et l'emploi, en dispensant des services spécialisés pour aider l'employeur et le travailleur à s'adapter à la nouvelle situation.

Les cadres supérieurs se font les champions du partenariat et véhiculent des messages convaincants à tous les employés. Selon Evelyne Gold, coordonnatrice nationale du programme, « Il est important que toutes

les parties comprennent que le programme adopte une approche holistique en matière d'emploi et qu'il exige du temps et des ressources. Mais en dernière analyse, 85 % de nos participants sont retenus par l'employeur chez qui ils ont fait leur stage. »

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO)

Le CAMO est une initiative de partenariat unique regroupant des employeurs, des représentants syndicaux, des administrations publiques, des fournisseurs de services et des membres de la collectivité des personnes handicapées du Québec. Il responsabilise la collectivité des personnes handicapées par la voie d'un partenariat en matière de prise de décisions avec des intervenants du marché du travail. Le CAMO met l'accent sur la mise en commun des connaissances et la sensibilisation des employeurs et des fournisseurs de services aux besoins des personnes handicapées.

Le partenariat aborde les questions d'emploi dans l'optique des personnes handicapées, étant donné qu'il fait en sorte que les initiatives liées à l'emploi dans tous les secteurs respectent les besoins particuliers de ces personnes. Il favorise aussi une intervention importante au niveau régional et local quant à la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail, afin que cette dernière tienne compte des personnes handicapées, soit proactive et qu'elle ait une vaste portée. Le CAMO est axé sur des solutions à long terme, comme la formation, l'amélioration de l'accès et la sensibilisation.

Accès équitable aux débouchés d'emploi

Conférence « Future of Work » du Nunavut

La conférence « Future of Work », qui s'est tenue à Iqaluit en 1998, a intégré le principe de l'inclusion des personnes handicapées dans son processus de conception et d'élaboration. La conférence ne portait pas

sur les personnes handicapées, mais du fait qu'elle était pleinement accessible et qu'elle offrait toute une gamme de mesures de soutien à ces personnes, elle a permis de démontrer que ces dernières peuvent participer à part entière à la conférence et au marché du travail. Par exemple, du fait qu'elle a mis l'accent sur les possibilités d'établissement d'un réseau de communications universellement accessible, elle a fourni l'occasion à des personnes de se sensibiliser aux façons dont la technologie peut être utilisée au service de chacun.

Les dirigeants du Nunavut ont pu communiquer un message clair aux membres des collectivités, à savoir que tous les membres de la population ont un rôle à jouer et qu'ils auront la possibilité de contribuer à l'avenir du Nunavut.

Programme de l'égalité d'accès à l'emploi du Nouveau-Brunswick

Le Programme de l'égalité d'accès à l'emploi du Nouveau-Brunswick a été établi en 1982 et a pour objet de donner aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

L'objectif premier du programme consiste à assurer une représentation plus équilibrée au sein de la Fonction publique des personnes qualifiées faisant partie de certains groupes cibles. À cette fin, on affecte des personnes à des postes pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, ou on leur offre des stages d'expérience de travail d'une durée de vingt semaines ou des emplois d'été pour étudiants d'une durée de dix semaines. Les trois composantes du programme visent à fournir aux participants une expérience professionnelle.

Pratiques efficaces

Registre des habiletés visibles

Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick exploite un Registre des habiletés visibles, c'est-à-dire un registre électronique des personnes handicapées qui ont reçu de la formation et qui sont prêtes à travailler. Le programme sert de service direct de sélection préliminaire et de présentation aux employeurs. Une fois le travailleur éventuel et l'employeur jumelés, une subvention de formation en cours d'emploi peut être négociée.

Même si le programme était axé au départ sur le secteur privé, il a été élargi depuis pour englober le recrutement pour les emplois dans l'administration fédérale, grâce à une entente avec celle-ci.

Les responsables du programme des services d'emploi pour personnes handicapées du ministère collaborent en outre avec ceux de Développement des ressources humaines Canada et de l'Institut national canadien pour les aveugles, en vue d'établir un centre spécialisé de ressources pour les clients, qui aide les personnes qui ont un handicap visuel ou une difficulté d'apprentissage à effectuer des recherches d'emploi et à obtenir des services connexes.

Projet de partenariat du Conference Board du Canada

En 1999, le Conference Board du Canada, de concert avec le ministère ontarien des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs, a lancé un projet en vue de comprendre les politiques, les pratiques et les besoins des employeurs du point de vue du recrutement et du maintien en poste d'un effectif diversifié. Même si le projet a pour thème général la diversité, il met aussi un accent important sur les besoins des employeurs du point de vue du recrutement et du maintien en poste des personnes handicapées.

Pratiques efficaces

Ce projet de deux ans, qui comporte plusieurs étapes, permettra de recueillir des renseignements utiles et de produire des ressources de formation, afin d'aider les employeurs et les organismes chargés de traiter les incapacités liées à l'emploi à offrir un plus grand nombre de débouchés aux personnes handicapées.

Pratiques efficaces des Autochtones à l'intention des Autochtones

Projet « Heightening Awareness Leading to Opportunity »

Ce projet, qui est parrainé par la B.C. Aboriginal Network on Disability Society, fournit aux Autochtones handicapés des programmes et des services de préparation à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi que des programmes et services connexes liés au travail dans trois emplacements pilotes, tant ruraux qu'urbains. Les partenaires comprennent trois conseils de bande et trois collèges communautaires, qui sont appuyés par le gouvernement fédéral.

Dans le cadre du projet, on a recruté des Autochtones handicapés pour gérer le programme, ainsi que pour jouer le rôle de mentors et de modèles. Les partenariats ont contribué à mettre des ressources en place au niveau des collectivités autochtones relativement aux enjeux liés à l'incapacité, tout en fournissant le contexte culturel approprié pour l'apprentissage, le soutien et un emploi éventuel.

« Aboriginal Development Network Enhancement Recruitment Business »

Une entreprise lancée en Alberta par une entrepreneure Métis ayant une incapacité a permis de combler des lacunes décelées par les Métis, en développant une capacité d'intervention à l'égard des Autochtones handicapés. L' « Aboriginal Development Network Enhancement

Pratiques efficaces

Recruitment Business » conçoit et met en œuvre des améliorations de programmes et de services, à l'appui principalement des Autochtones handicapés. Le programme favorise l'auto-sensibilisation, grâce au développement de l'esprit autochtone, et prévoit un contenu autochtone approprié.

Le réseau utilise en outre les programmes et services existants et détermine s'ils répondent aux besoins des Autochtones handicapés et s'ils sont sensibles et accessibles à eux. Outre les travaux d'élaboration de programmes, il fournit des services individuels de conseils et de représentation par des pairs à des Autochtones handicapés et aux organisations qui leur fournissent des services.

Programme pour personnes autochtones handicapées

L'« Aboriginal Disabled Self Help Group » a été fondé en août 1996, afin de défendre et de soutenir les Autochtones handicapés de Winnipeg et de s'efforcer de leur fournir des services de qualité. De concert avec le « Centre for Aboriginal Human Resources Development », et grâce au financement de Développement des ressources humaines Canada, un programme de counselling et de recrutement qui tient compte des différences culturelles a été mis en place pour répondre aux besoins des Autochtones handicapés. En coordonnant leurs efforts, les deux organisations peuvent appuyer les Autochtones handicapés afin qu'ils puissent participer pleinement au sein de leur collectivité. Elles entretiennent des liens entre elles, ainsi qu'avec des employeurs éventuels, et des organismes de formation et d'autres organismes chargés des personnes handicapées, tout en continuant de faire la promotion de services propres aux Autochtones pour les Autochtones handicapés.

Pratiques efficaces

Partenariat « Grand River Employment and Training » et « Special Services for Special People »

Grand River Employment and Training est un organisme communautaire créé après que les collectivités autochtones et Développement des ressources humaines Canada aient uni leurs efforts pour élaborer des programmes de formation et d'emploi destinés expressément aux Autochtones. Depuis son lancement, en 1993, l'organisme déploie ses efforts afin de fournir de l'emploi aux Onkwehon:we du territoire de la rivière Grand.

« Grand River Employment and Training » offre aux membres de la collectivité des Six-Nations, vivant dans la réserve ou à l'extérieur, des programmes d'emploi et de formation. Il reconnaît et appuie les fortes croyances culturelles et traditionnelles de la collectivité, dont il tient compte dans ses programmes et services. Il a su reconnaître que l'élaboration de programmes pour les Autochtones handicapés constituait une occasion unique d'élaborer des programmes dont le contenu culturel approprié permettrait l'intégration de tous les membres de la collectivité au marché du travail. L'organisme a élaboré et intégré un programme axé sur le marché du travail à l'intention des adultes de la collectivité qui souffrent d'une déficience développementale, grâce à un partenariat avec le programme « Special Services for Special People » qui existe depuis 1980. Le but ultime de ce partenariat est de dispenser un service holistique de soutien qui responsabilise et appuie les personnes ayant un retard de développement dans leurs efforts pour contribuer et participer à la vie quotidienne et à la vie de la collectivité.

Le partenariat entre « Grand River Employment and Training » et « Special Services for Special People » est un excellent exemple de l'efficacité d'un programme destiné aux Autochtones handicapés qui a été conçu et offert à la collectivité par des Autochtones.

4. REVENU

Francis Shcaan

Le 8 septembre 2000 a été une journée importante pour Francis Shcaan. McDonald's organisait une fête pour célébrer les vingt années de service de Francis. Durant cette période, Francis a travaillé dans tous les McDonald's de Saskatoon, sauf un, et dans tous les secteurs de l'entreprise. Il a été récemment promu à la rôtisserie. Francis apprécie particulièrement le contact avec le personnel et les clients et il est fier de ce qu'il fait.

Francis, qui souffre du syndrome de Down, vit dans un foyer de groupe où il paie 410 $ de loyer par mois. Il peut utiliser le reste de son salaire à sa guise.

Le « Benchmarking Program », qui traite séparément la prestation d'un soutien du revenu et la prestation de mesures de soutien liées à un handicap, a changé la vie de Francis. Avant le programme, celui-ci ne pouvait conserver plus de 175 $ de son salaire mensuel. Le reste servait à payer les services reçus dans son foyer de groupe.

Francis est fier de son autonomie financière et prévoit investir la prime reçue à l'occasion de cet anniversaire.

Enjeux et défis : revenu

Pour participer pleinement à la société, les personnes doivent avoir un revenu suffisant leur permettant de répondre de façon appropriée à leurs besoins. Il existe différentes façons de mesurer la suffisance et le faible revenu. Certaines personnes sont d'avis qu'un faible revenu signifie que le revenu est insuffisant pour acquérir les produits de base de la vie courante, comme la nourriture, le logement et l'habillement. D'autres croient qu'un revenu insuffisant ne permet pas de jouer

Indicateurs clés du revenu

- En 1997, les adultes handicapés en âge de travailler étaient plus de deux fois plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les adultes non handicapés (26 % des adultes handicapés vivaient sous le seuil du faible revenu, comparativement à 11 % des non handicapés).
- L'écart par rapport au seuil de faible revenu est aussi plus important pour les personnes handicapées, 17 % des adultes handicapés ayant un revenu de plus de 25 % inférieur au seuil de faible revenu, comparativement à 6 % des personnes non handicapées.
- Les hommes handicapés en âge de travailler étaient plus de six fois plus susceptibles de dépendre des programmes gouvernementaux de soutien du revenu que les hommes non handicapés. Les femmes handicapées étaient près de trois fois plus susceptibles de dépendre des programmes gouvernementaux de soutien du revenu que les femmes non handicapées.
- Les hommes handicapés étaient 50 % moins susceptibles que les hommes non handicapés d'avoir comme principale source de revenu la rémunération d'emploi.

un rôle actif au sein de la collectivité. D'autres encore croient que le faible revenu se situe entre les deux. Le présent rapport n'essaie pas d'établir une définition unique de ce terme.

Les coûts liés aux mesures de soutien des personnes handicapées jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de déterminer le revenu dont elles ont besoin pour répondre à leurs besoins de base ou pour participer pleinement à la vie de leur collectivité. Souvent, l'accès au financement des mesures de soutien est directement lié aux sources de revenu de la personne concernée. Sauf pour ce qui est des prestations pour personnes handicapées du Régime de pensions du Canada, les personnes qui ont pour principale source de revenu les programmes gouvernementaux de soutien du revenu voient en général une partie des coûts de leurs mesures de soutien remboursée par le gouvernement, étant donné que ces mesures sont considérées comme faisant partie de leurs besoins.

Malheureusement, les personnes qui participent au marché du travail n'obtiennent généralement pas le même genre d'aide, même si leur revenu est très faible. Les personnes employées qui assument elles-mêmes les coûts de leurs mesures de soutien doivent avoir un revenu supérieur aux personnes qui ne sont pas handicapées pour pouvoir profiter du même niveau de vie.

Le revenu des personnes handicapées peut provenir de la rémunération d'emploi, d'un régime d'assurance privé, de rentes, d'investissements, de programmes gouvernementaux de soutien du revenu (comme l'aide sociale, l'indemnisation des

accidentés du travail, les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada/ Régime des rentes du Québec), ou une combinaison de ces types de revenu.

On convient de façon générale qu'il est souhaitable que l'emploi constitue la source la plus importante possible de revenu, étant donné qu'une dépendance moins grande à l'égard des programmes de soutien du revenu gouvernementaux peut améliorer le sentiment d'appartenance et d'autonomie d'une personne.

Les difficultés rencontrées par plusieurs personnes handicapées pour entrer ou demeurer sur le marché du travail ont des répercussions significatives sur les niveaux de revenu, de même que leur accès plus limité à des programmes d'études et de formation postsecondaires et leur difficulté à obtenir des emplois mieux rémunérés.

Dans les faits, certaines personnes handicapées sont incapables d'assurer leur propre soutien, ou y parviennent à peine. Le filet de sécurité du revenu doit récompenser les efforts de travail individuels, dans la plus large mesure possible, tout en permettant le versement d'une aide financière là où celle-ci est la plus nécessaire.

Sources de revenu

L'analyse des indicateurs montre que les personnes handicapées sont la moitié moins susceptibles de tirer la part la plus importante de leur revenu de la rémunération du travail et près de quatre fois plus susceptibles de dépendre des transferts gouvernementaux que les personnes non handicapées. En 1997, par exemple, la principale source de revenu de moins de 40 % des personnes handicapées était la rémunération du travail, comparativement à 78 % pour les personnes non handicapées. Ce chiffre était encore plus bas en 1995, alors que seulement 33 % des personnes handicapées mentionnaient la rémunération du travail comme leur principale source de revenu, comparativement à 76 % pour les personnes non handicapées.

À mesure que la situation économique du Canada s'est améliorée, le pourcentage de personnes handicapées qui dépendent des transferts gouvernementaux a diminué légèrement (passant de 49 % en 1995 à 46 % en 1997), et la rémunération a pris une place plus importante (passant de 33 % à 40 %).

Les personnes handicapées qui sont incapables de conserver un emploi du fait de leur incapacité sont admissibles à des programmes de remplacement du revenu. Par exemple, le Régime de pensions du Canada remplace une portion du revenu perdu par suite d'une incapacité, et est conçu pour s'intégrer à d'autres programmes de soutien du revenu des personnes handicapées. Les régimes d'indemnisation des accidentés du travail permettent le remplacement de 75 à 90 % du revenu net. Les prestations du Régime de pensions du Canada peuvent être complétées par celles de régimes d'assurance-invalidité à long terme, qui prévoient le remplacement de la rémunération perdue jusqu'à

concurrence de 70 %. Les personnes handicapées qui ne tirent pas un revenu suffisant de ces sources, ou les personnes qui ne sont pas en mesure de participer au marché du travail, peuvent être admissibles à l'aide sociale provinciale ou territoriale.

Niveaux de revenu[3]

Les personnes handicapées ont tendance à avoir un revenu plus faible que les personnes non handicapées et celles qui ont un emploi tendent à avoir une rémunération plus faible que les personnes non handicapés. En 1997, le niveau de faible revenu des adultes handicapés, à savoir le niveau où se situent ces personnes en deça du seuil de faible revenu, était beaucoup plus bas que celui des personnes non handicapées.

Entre 1993 et 1997, durant les années qui ont suivi la récession du début des années 1990, les personnes handicapées étaient plus nombreuses à toucher un faible revenu que les personnes non handicapées, quelle que soit la mesure utilisée ou l'année. Toutefois, la situation a connu peu de changements durant la période qui a suivi la récession, en dépit des pertes importantes de rémunération du travail qu'ont connu les adultes handicapés. Cela laisse supposer que le système d'imposition et le filet de sécurité sociale ont contribué à amoindrir les répercussions de cette période économique difficile.

Relever le défi du revenu

Les programmes et les politiques en place en matière de revenu pour les personnes handicapées ont été établis il y a plusieurs années et témoignent de réalités et d'attitudes dépassées. Le document cadre *À l'unisson* de 1998 rend compte de la nouvelle orientation que les gouvernements entendent suivre en matière de politiques et de programmes de revenu pour l'avenir.

Le pôle du revenu du document *À l'unisson* comporte quatre objectifs :

---

[3]Voir l'annexe A pour obtenir plus de renseignements sur les mesures de revenu dont ce rapport fait état.

- favoriser l'indépendance économique en supprimant les obstacles à l'emploi;

- faire la distinction entre l'admissibilité aux mesures de soutien pour les personnes handicapées et l'admissibilité aux programmes de soutien du revenu;

- faciliter l'accès aux programmes de soutien du revenu et réduire les chevauchements administratifs en assurant une meilleure coordination de ces programmes; et

- assurer l'accès aux mesures de soutien du revenu pendant les périodes où certaines personnes ne sont pas en mesure de subvenir à leurs propres besoins.

Occasions de réaliser de nouveaux progrès

Le revenu disponible des personnes handicapées est directement lié au coût et à la disponibilité des mesures de soutien ainsi qu'à la capacité de ces personnes de tirer un revenu d'emploi. Les stratégies de revenu efficaces doivent mettre l'accent sur les liens qui existent entre ces éléments et d'autres, tels la scolarité et la formation.

Les définitions et les attitudes sont des facteurs. Par exemple, certains programmes, dont les pensions et suppléments spéciaux de soutien du revenu des personnes handicapées, comportent des critères d'admissibilité prévoyant la classification des personnes comme « inaptes au travail à titre permanent ». Au cours des dernières années, les gouvernements ont fait des efforts pour permettre aux personnes handicapées de participer au marché du travail selon leurs capacités.

La transition à l'emploi constitue un élément clé. Les personnes handicapées ont souligné qu'un revenu de base stable et des mesures de soutien jouent un rôle crucial au moment de la transition à l'emploi, afin qu'elles puissent prendre leur place dans le marché du travail sans avoir à faire face à des incertitudes financières ou à des difficultés indues

en raison du coût de leurs mesures de soutien. Certaines des pratiques efficaces exposées dans la section qui suit illustrent la différence que ce soutien de la transition peut faire pour favoriser l'indépendance économique.

Il existe un enjeu connexe, dont il a été question précédemment dans ce rapport, qui est aussi illustré par les pratiques efficaces, à savoir l'établissement d'une distinction entre l'admissibilité aux mesures de soutien et l'admissibilité aux programmes de soutien du revenu. Le fait pour une personne handicapée d'être assurée de profiter de mesures de soutien, peu importe si elle participe à des programmes d'emploi, d'apprentissage ou d'autres activités, augmente ses chances et contribue à l'objectif d'intégration totale.

Une meilleure coordination des programmes de soutien du revenu et un lien amélioré entre les programmes, les employeurs et les autres éléments font partie des enjeux clés. Des dispositions en matière de transition pour les personnes qui passent d'un programme à un autre, de l'information améliorée et plus accessible au sujet des programmes, et une meilleure coordination pour répondre aux besoins des personnes qui participent à plus d'un programme à la fois font partie des considérations clés à cet égard. Le document *À l'unisson* de 1998 précise qu'une coordination améliorée est un objectif clé, et certains exemples d'initiatives ayant cet objectif figurent dans la section sur les pratiques efficaces.

Les porte-parole des personnes handicapées ont demandé que soit établi un programme de soutien du revenu intégré au niveau national pour ces personnes. Les gouvernements sont en faveur d'un dialogue permanent entre les différents secteurs et tous les Canadiens et Canadiennes, en vue d'en arriver à une solution commune des enjeux liés au revenu des personnes handicapées.

Faciliter la transition à l'indépendance économique

« Bay St-George Community Employment Corporation »

La « Community Employment Corporation » de Bay St-George à Stephenville, Terre-Neuve, aide les personnes qui souffrent d'une déficience développementale à obtenir un emploi autonome. Tout a commencé avec un employeur du secteur privé de Bay St. George qui a communiqué avec le Centre d'emploi du Canada pour demander que l'on donne une chance à une personne souffrant d'une déficience développementale grave, Ken Caul. Celui-ci a reçu l'aide dont il avait besoin pour lancer une entreprise de remise à neuf de boulons industriels. Au cours des années qui ont suivi, Ken a intégré de nouveaux services à son entreprise et a élargi sa clientèle.

La collectivité s'est mobilisée pour faire en sorte que les efforts de Ken soient couronnés de succès. Le Centre d'emploi du Canada a mis à profit les ressources communautaires pour fournir à Ken le soutien juridique, financier, commercial et personnel dont il avait besoin. Selon M. Ray McIsaac, membre du conseil d'administration de la « Newfoundland Association for Community Living » , « Des exemples comme celui de Ken montrent qu'à un niveau plus vaste, la collectivité est convaincue qu'il faut soutenir les personnes handicapées pour renforcer le tissu économique et social de la société. Tous les intervenants doivent être sensibilisés aux occasions qui permettent aux clients d'interagir pleinement avec le collectivité. Le soutien doit être discret et permettre aux personnes qui ont une déficience développementale d'exploiter leur plein potentiel en milieu communautaire. Il ne faut pas que le soutien prenne le pas sur l'individu. »

Pratiques efficaces

« Assured Income for the Severely Handicapped »

Le programme de revenu assuré pour les personnes gravement handicapées de l'Alberta offre des prestations forfaitaires à l'extérieur du programme d'aide sociale pour aider les personnes gravement handicapées. Le programme réduit les contre-incitations financières à la recherche d'un emploi, du fait qu'il prévoit une exemption de revenu comme mesure d'incitation pour les personnes qui trouvent un travail rémunéré. Il comporte un processus de réintégration rapide, de sorte que si un participant l'abandonne pour occuper un emploi ou fréquenter l'école, il peut y avoir recours à nouveau au cours d'une période de deux ans sans avoir à prouver à nouveau son admissibilité sur le plan médical. Chaque bénéficiaire gère ses propres fonds. S'il est incapable de le faire, un membre de sa famille peut faire office d'administrateur financier. Le programme prévoit des prestations médicales généreuses et, si un bénéficiaire gagne suffisamment d'argent pour quitter le programme, il continue de bénéficier des prestations médicales pendant une année.

Selon Peggy Thiessen, gestionnaire du programme, « Ce que nous disons aux participants, c'est que s'ils sont disposés à prendre le risque de travailler, nous sommes disposés à prendre le risque de les aider. Les spécialistes en emploi et les préposés au soutien des clients encouragent les participants à reprendre leurs études ou à retourner au travail. Nous désirons que les prestataires de l'AISH jouent un rôle actif lorsqu'il s'agit de déterminer leur propre plan d'action, mais nous leur faisons comprendre clairement que personne ne leur en imposera. »

« Networking Employment Opportunities Now »

« Networking Employment Opportunities Now » est un réseau régional de l'Île-du-Prince-Édouard qui a été mis sur pied pour aider les personnes handicapées, ou celles qui se rétablissent d'une blessure,

à trouver du travail. Les membres du réseau comprennent des représentants d'organismes fédéraux et provinciaux et d'organismes communautaires.

Une des initiatives du réseau, « Rural Outreach Support for Employment » , vise à aider les personnes handicapées des régions éloignées à trouver des employeurs locaux qui auront besoin de leurs compétences professionnelles. Le programme verse une subvention salariale à court terme et paie les services d'un formateur en milieu de travail, et collabore avec les employeurs locaux pour trouver des débouchés à long terme pour des clients particuliers.

De dire Mette Halley, qui travaille pour « Employment Assistance for the Physically Disabled » à Montague, « Définir les obstacles et travailler en partenariat avec des organisations qui peuvent les supprimer, voilà quel a été l'objectif du réseau. Même si le placement initial peut être relativement facile, ce sont les changements à opérer à plus long terme lorsqu'il s'agit de communiquer les attentes et d'aider l'employeur, l'employé(e) et le milieu de travail à s'adapter qui représentent le vrai défi. »

« Ontario Council of Alternative Businesses »

L' « Ontario Council of Alternative Businesses » est une organisation provinciale unique qui aide à la création de petites entreprises avec et pour les personnes qui ont eu recours aux services de santé mentale. Le conseil est une association d'entreprises qui emploient plus de 800 personnes ayant un vécu psychiatrique. Il administre plusieurs initiatives économiques, fournit des ressources à la collectivité des personnes ayant un vécu psychiatrique et promeut activement la notion de « travail réel pour une rémunération réelle ».

Selon un employé d'une de ces entreprises, les consommateurs, ou les personnes ayant un vécu psychiatrique, ne font pas cela simplement pour créer des entreprises prospères, mais pour reconstruire des vies humaines. L'économie est ainsi utilisée pour servir les personnes et non pas les personnes pour servir l'économie.

Abolir les obstacles à la participation au marché du travail

Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées

Le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées témoigne d'une certaine évolution dans les attitudes. Les personnes handicapées ne sont plus considérées comme étant inemployables à jamais. Le programme reconnaît que plusieurs personnes handicapées peuvent et veulent travailler et peuvent assumer la responsabilité de la planification de leur carrière et du choix des services et des mesures de soutien dont elles ont besoin. Le programme compte deux grands volets, soit le soutien financier et le soutien à l'emploi. Un bénéficiaire peut être admissible aux deux genres de soutien; les personnes handicapées qui n'ont pas besoin de soutien financier peuvent néanmoins recevoir du soutien à l'emploi.

De dire Peter Amenta, gestionnaire de la politique d'emploi du programme, « Le programme repose sur le principe voulant que les clients soient les mieux placés pour savoir de quel genre d'aide ils ont besoin. Il est conçu pour approuver et dispenser cette aide, de façon à ce que les clients puissent se préparer à l'emploi, trouver un emploi ou le conserver. Nous offrons une aide financière directe aux clients pour qu'ils puissent acheter les produits et les services qu'ils choisissent eux-mêmes. »

Pratiques efficaces

« Returning to Work » — Projet pilote regroupant plusieurs partenaires

Les programmes conçus pour répondre aux besoins des personnes, grâce à une augmentation de leur revenu d'emploi, sont plus susceptibles d'être couronnés de succès s'ils utilisent une approche de collaboration faisant intervenir tous les paliers de gouvernement, les organismes communautaires et le secteur privé. Le programme pilote du Régime de pension du Canada en Colombie-Britannique, « Returning to Work — Removing the Barriers », le démontre bien.

Blake Williams, directeur de la Direction générale des conseillers auprès des travailleurs du ministère du Travail de la Colombie-Britannique, a déclaré : « Nous avons reconnu qu'il nous fallait créer un projet fédéral et provincial qui compterait des représentants du secteur privé si nous voulions vraiment progresser. Il nous fallait remplacer un filet de sécurité fragmenté et sans coordination par des méthodes qui aident ceux et celles qui tentent de retourner au travail, plutôt que de provoquer de la confusion, des retards et de la frustration. Nous voulions créer un modèle accéléré qui permettrait de mieux coordonner les services. »

Le programme pilote a fait ressortir l'importance du maintien d'un revenu de base et de mesures de soutien pour aider les personnes à faire leur transition au marché du travail. Les onze clients admis au programme ont trouvé un meilleur emploi, même s'ils avaient d'importants obstacles à surmonter à ce chapitre.

Pratiques efficaces

Possibilité de conserver une partie du revenu gagné

« Saskatchewan Benchmarking Program »

Le « Saskatchewan Benchmarking Program » fait une distinction entre l'admissibilité au soutien du revenu, d'une part, et le coût des soins spécialisés en établissement d'autre part. Le programme veille à ce que les personnes handicapées qui ont besoin de soins dans des établissements autorisés, et qui ont un revenu, paient des frais qui correspondent aux tarifs normaux de logement et de subsistance. Les coûts de soutien dépassant les coûts normaux pour la chambre et la pension sont considérés comme un coût lié à l'incapacité et ne doivent pas être évalués en fonction du revenu de travail que touche la personne. Les personnes qui paient le plein tarif pour la chambre et la pension et qui ne sont plus admissibles à des prestations de soutien du revenu continuent de recevoir des prestations supplémentaires pour couvrir les frais médicaux additionnels.

Selon Murray Nurse, qui participe à l'administration du programme, « Un participant qui gagne 800 $ par mois peut, après avoir payé le montant prévu, conserver la différence. Comme c'était le cas pour initiatives entreprises en Saskatchewan dans les domaines du transport, des services téléphoniques et des soins de santé, l'objectif est d'aider les participants à faire face aux coûts de leur incapacité. Dans le cadre du programme, tout montant supérieur à 410 $ au titre du logement est couvert par le gouvernement. »

Tenir compte des coûts additionnels liés à l'incapacité

Supplément pour personnes handicapées du Nouveau-Brunswick

Dans son budget 2000, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a instauré une nouvelle prestation provinciale pour les personnes handicapées. Le supplément pour personnes handicapées est une prestation annuelle versée aux bénéficiaires d'aide sociale sourds, aveugles ou handicapés. La prestation reconnaît que les personnes handicapées doivent défrayer des coûts considérables relatifs à leur état et ont besoin d'une aide supplémentaire pour acheter les biens et services essentiels.

La prestation, qui était au départ de 250 $ par personne annuellement, augmentera sur quatre ans pour atteindre 1 000 $ par personne en 2003. Environ 4 000 personnes au Nouveau-Brunswick sont admissibles au supplément pour personnes handicapées.

5. PROCHAINES ÉTAPES

L'élaboration, en 1998, d'*À l'unisson* a permis de réunir les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que les membres de la collectivité, pour convenir d'objectifs communs en vue de mettre au point une vision de l'inclusion complète des personnes handicapées.

Le présent rapport prend appui sur *À l'unisson* de 1998 et analyse les enjeux, aborde certaines solutions possibles et fournit des exemples de pratiques efficaces pour ce qui est des mesures de soutien, de l'emploi et du revenu des adultes handicapés en âge de travailler.

Dans le cadre de l'élaboration d'indicateurs et du regroupement des pratiques efficaces pour le présent rapport, les gouvernements ont pu mieux comprendre les enjeux auxquels on doit accorder une attention particulière et les orientations prometteuses qui méritent d'être explorées. Les données mises en évidence dans le rapport illustrent les désavantages auxquels font face les personnes handicapées. Il reste beaucoup à faire pour en arriver à la citoyenneté à part entière des personnes handicapées. Les gouvernements reconnaissent que la concrétisation de cette vision nécessitera la collaboration entre tous les secteurs de la société afin de mettre au point une gamme de solutions. Il faudra du temps ainsi que les efforts de plus d'un gouvernement ou organisme pour inclure totalement les personnes handicapées. Les gouvernements comprennent qu'il est important d'établir des priorités et de procéder étape par étape si l'on veut miser sur les progrès déjà réalisés.

Depuis la diffusion de la vision d'*À l'unisson* en 1998, les gouvernements, individuellement et collectivement, ont procédé à l'amélioration de leurs programmes et de leurs services selon les principes énoncés dans le document-cadre. Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux ont précisé deux premières priorités pour les travaux d'exploration et de recherche. Ils ont convenu récemment d'examiner les possibilités de

collaboration en vue d'analyser les besoins des personnes handicapées sur le marché du travail et d'évaluer la faisabilité d'une nouvelle prestation fiscale pour incapacité, pour aider à défrayer les coûts liés aux mesures de soutien. Il faudra poursuivre les travaux d'analyse et de recherche sur ces deux idées. L'apport des personnes handicapées, de leurs porte-parole, des organisations autochtones, des experts, employeurs et d'autres, continuera de jouer un rôle important dans ces travaux.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se sont engagés à des discussions et une collaboration permanentes avec la collectivité des personnes handicapées et les représentants d'organismes autochtones. L'engagement fait partie intégrante de la reddition de comptes dans l'*Entente-cadre sur l'union sociale* et dans le document-cadre *À l'unisson*. Les gouvernements voient d'un bon œil les interventions de la collectivité et reconnaissent l'importance d'établir les modalités nécessaires pour accroître la contribution des citoyens et établir des partenariats réussis. Grâce à ce dialogue continu avec la collectivité des personnes handicapées, les groupes autochtones et d'autres intervenants, les gouvernements espèrent trouver de nouvelles façons de réaliser des progrès vers la citoyenneté à part entière.

Le présent rapport précise certaines des difficultés associées à la mesure des progrès réalisés vers la pleine participation des personnes handicapées. Beaucoup de données concernant les personnes handicapées ont déjà presque dix ans. Toutefois, grâce aux montants que le fédéral consacrera, notamment, à l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 2001 et à d'autres recherches, nous disposerons dans quelques années de données plus ponctuelles. Nous serons ainsi, collectivement, mieux en mesure de comprendre les priorités et les solutions. Nous avons encore besoin de données sur les Autochtones handicapés.

Le site Web Info handicap, développé conjointement par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, son lancement prévu pour le printemps 2001, constitue une autre étape vers la prestation de meilleurs renseignements dans ce domaine. Info handicap donnera accès à un répertoire exhaustif de liens Internet vers des ressources destinées aux personnes handicapées.

Les gouvernements souhaitent travailler avec tous les secteurs dans ce dossier afin de mettre au point des solutions et des stratégies visant l'inclusion à part entière. Comme en témoignent les pratiques efficaces présentées dans le rapport, des initiatives prometteuses sont en cours dans tous les secteurs et touchent la question des mesures de soutien, de l'emploi et du revenu des personnes handicapées.

Dans le domaine des mesures de soutien aux personnes handicapées, il est clair que des partenariats solides sont nécessaires si l'on veut aborder la question de l'accès, de la transférabilité, de la continuité ainsi que de l'individualisation, dans une perspective de compensation des coûts. Les mesures de soutien aux personnes handicapées sont la clé du succès face aux autres éléments constitutifs et à la réalisation de la pleine participation des personnes handicapées à la société.

En ce qui a trait à l'emploi, la participation de nombreux secteurs à l'élaboration de solutions est essentielle et il faut reconnaître l'importance de la scolarité et de la formation. Les gouvernements peuvent réduire les contre-incitatifs à la recherche d'emploi, tandis que les employeurs et les syndicats peuvent encourager l'embauche de personnes handicapées et appuyer les démarches fructueuses de celles-ci.

Les gouvernements reconnaissent que les programmes de soutien du revenu sont les plus efficaces lorsqu'ils offrent une certaine souplesse et qu'ils appuient les efforts des personnes handicapées pour entrer sur le marché du travail. Dans le cadre des délibérations concernant un

remaniement éventuel de ces programmes, il faudra amener tous les Canadiens et Canadiennes à comprendre et à appuyer ces changements.

Dans leurs efforts pour relever les défis liés au dossier des personnes handicapées dans tous les secteurs, les ministres des services sociaux continueront d'encourager l'inclusion des personnes handicapées dans d'autres secteurs des politiques sociales, y compris celui des enfants et celui des personnes âgées. Pour que les efforts qu'ils déploient en vue d'aider les personnes handicapées à devenir des citoyens à part entière portent fruit, les Canadiens et Canadiennes et leurs gouvernements doivent travailler ensemble à tous les niveaux.

L'inclusion totale des personnes handicapées est un défi de taille pour tous les Canadiens et Canadiennes. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada sont fermement déterminés à travailler de façon continue avec la collectivité des personnes handicapées, les organismes autochtones et d'autres secteurs qui tous ont un rôle à jouer pour déterminer les enjeux, mettre en commun des idées et élaborer des solutions. Étape par étape, à l'unisson, nous pouvons contribuer de façon unique à améliorer la vie des personnes handicapées.

ANNEXE A

NOTE SUR LES SOURCES DE DONNÉES, LA MÉTHODE ET LES LIMITES

Quatre grandes bases de données d'enquête ont été utilisées pour produire les statistiques qui figurent dans le présent rapport. Il s'agit du Recensement de la population (de 1991 et de 1996), de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA, 1991), de l'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA, 1991) et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR, de 1993 à 1997).

Recensement

Le Recensement de la population, qui est effectué tous les cinq ans, permet de faire le compte de l'ensemble de la population canadienne. Il peut être utilisé pour fournir de l'information au sujet de la situation des personnes handicapées dans les domaines de l'emploi et du revenu. Les données concernant l'emploi tirées du Recensement qui sont utilisées dans le présent rapport ont trait à la population des personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans), et elles excluent les étudiants et étudiantes à temps plein.

Limites

Année de référence

Pour le Recensement de 1996, l'année de référence est 1995. Cela coïncide avec le sommet des effets sur les personnes handicapées de la récession du début des années 1990. Les indicateurs d'emploi et de revenu se situaient alors probablement à leur niveau le plus bas. Par ailleurs, le Recensement de 1991 présente un aperçu de ces indicateurs avant la récession. Bien que cela puisse poser certains problèmes d'ordre méthodologique, les données de l'EDTR constituent un complément aux données du recensement.

Population autochtone

Le recensement sous-estime la population autochtone en raison d'un dénombrement incomplet dans les réserves indiennes pour 1991 et 1996. Le Recensement de 1996 ne renferme pas d'information au

sujet de 77 réserves indiennes et collectivités autochtones, alors qu'en 1991, le dénombrement n'avait pas inclu 78 réserves. Les raisons de cette exclusion sont notamment les suivantes : le dénombrement « n'a pas été autorisé », « a été interrompu » et « a été effectué trop tard» ou, « la qualité des données recueillies a été jugée inadéquate ». Selon Statistique Canada, le nombre de personnes touchées par ces problèmes pourrait se situer aux alentours de 44 000.

Les données concernant les Autochtones que renferme le présent rapport ne sont toutefois fournies qu'au niveau national, ce qui diminue l'incidence globale des données manquantes pour ces endroits. Les données manquantes au sujet de la population autochtone pourraient influer sur le nombre estimatif global, mais elles ne devraient pas avoir une grande incidence sur les pourcentages calculés à partir de ces chiffres et sur les tendances générales observées.

Bien que les sections utilisées pour désigner les Autochtones dans les questionnaires des recensements de 1991 et de 1996 aient comporté certaines différences, le présent rapport tire le maximum de l'information offerte afin de faire des estimations comparables pour les deux années de recensement.

Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA)

L'ESLA de 1991 demeure la source de données la plus complète au sujet des personnes handicapées au Canada. À titre d'enquête postcensitaire, l'ESLA comporte une très longue série de questions au sujet de la capacité d'une personne de se livrer à diverses activités de la vie quotidienne, de façon à reconnaître les personnes handicapées. Comme telle, elle permet de reconnaître le type d'incapacité et sa gravité ainsi que les niveaux de besoins non comblés en ce qui concerne les services de soutien.

Limites

Étant donné que l'année de référence pour les données est 1990, l'information tirée de l'ESLA aux fins du présent rapport est périmée. Malgré cela, cette enquête demeure la source la plus récente de données détaillées concernant l'incapacité.

Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA)

L'EAPA de 1991 est une enquête postcensitaire, et les répondants sont notamment des personnes qui s'apparentent avec au moins un groupe autochtone (Indiens de l'Amérique du Nord, Métis, Inuit ou un groupe bien précis comme les Ojibways, les Cris ou les Inuvialuit) et/ou qui ont indiqué qu'elles sont inscrites en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada.

L'EAPA a été planifiée et élaborée avec l'apport d'organisations autochtones, et elle a recueilli des renseignements détaillés au sujet de l'emploi, de l'éducation, de la culture, du logement et d'autres particularités de personnes désignées comme étant d'origine autochtone. L'EAPA comprenait aussi un vaste sous-ensemble de questions qui ont servi à désigner des personnes ayant une incapacité dans l'ESLA, tout en fournissant une source d'information comparable au sujet des Autochtones ayant un handicap.

Limites

Étant donné que l'échantillon est tiré du Recensement, l'EAPA fait aussi un dénombrement incomplet des Autochtones en raison d'un comptage incomplet dans les réserves.

Par ailleurs, comme dans le cas de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité, l'année de référence de l'EAPA est 1990, mais il s'agit encore de la source nationale de données la plus récente au sujet des Autochtones ayant un handicap.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR est une enquête longitudinale permanente qui consiste à interroger les répondants à chaque année, pendant une période de

six ans, et qui peut être utilisée pour produire à la fois des données longitudinales et des données transversales. Les données de l'EDTR assurent un excellent complément à celles du Recensement, étant donné qu'elles permettent de connaître les effets de la récession sur la situation relative à l'emploi et au revenu durant les années immédiatement postérieures à la récession, soit de 1993 à 1997.

Les données de l'EDTR qui se trouvent dans le présent rapport ont trait à la population en âge de travailler (de 16 à 64 ans), et elles excluent les étudiants à temps plein.

Limites

Les personnes interrogées dans le cadre de l'EDTR ne comprennent pas celles qui vivent dans les territoires, les personnes qui vivent en établissement, les personnes qui vivent dans des réserves et les membres à temps plein des Forces armées canadiennes qui vivent dans des casernes.

L'EDTR ne peut fournir des estimations convenables en ce qui concerne la population autochtone, étant donné qu'elle ne porte sur aucun territoire et sur aucune réserve indienne, où résident un fort pourcentage des Autochtones. Nous ne disposons pas de données permettant de déterminer si le profil de récupération des Autochtones ayant un handicap est semblable à celui de toutes les personnes handicapées.

Note concernant le seuil de faible revenu

Des différentes mesures de faible revenu utilisées au Canada, le seuil de faible revenu a été utilisé pour le présent rapport. Il s'agit d'une mesure relative qui fixe un montant en dessous duquel une famille est jugée comme ayant un faible revenu. Ce montant peut être le revenu avant ou après impôts et il peut varier selon la taille de la famille. Les chiffres que nous exposons sont fondés sur le seuil de faible revenu « après impôts », car nous jugeons qu'il s'agit d'une meilleure indication du revenu disponible des familles.

Il convient aussi de faire remarquer que Statistique Canada ne définit pas le seuil de faible revenu comme le « seuil de pauvreté ». Cela aide à reconnaître les tendances et la répartition des avoirs, et il est indiqué que les personnes dont le revenu se situe sous le seuil de faible revenu vivent « dans une situation difficile ». Étant donné qu'il s'agit d'une mesure relative, certaines personnes se situeront toujours sous la moyenne, mais l'objectif consiste à connaître les tendances en ce qui concerne les groupes qui sont toujours surreprésentés dans les catégories de faible revenu.

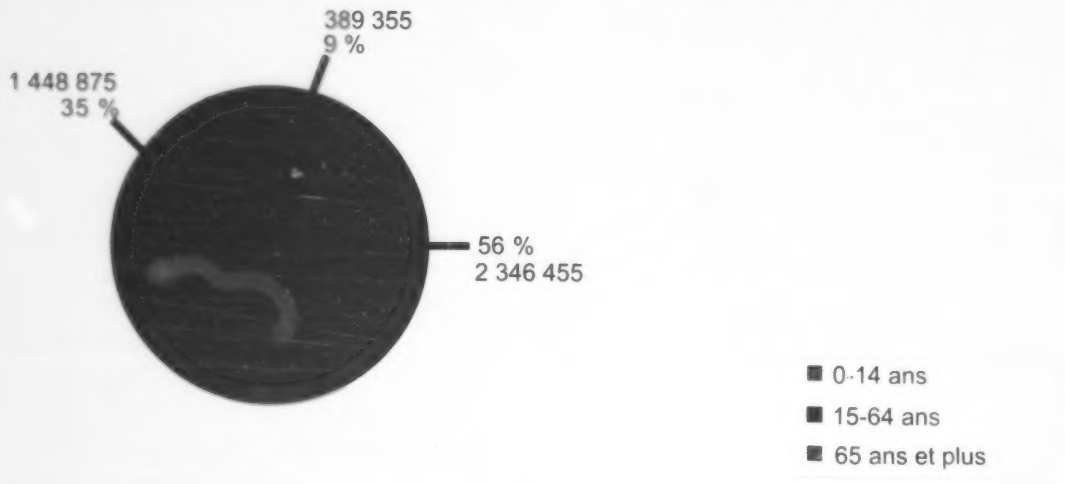
Bien que les données dans ce rapport sont tirées du seuil de faible revenu, la Mesure du panier de consommation (MPC) est une nouvelle mesure que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont élaborée.

Avec la MPC, on détermine les niveaux de revenu qui assurent un niveau de vie adéquat, supérieur au minimum vital. Ces niveaux de revenu sont fondés sur le coût réel des biens et services dans les différentes communautés canadiennes. Sa mesure détemine combien de personnes font partie de ménages dont le niveau de vie est inférieur à un seuil établi.

Comparativement aux mesures existantes, la MPC reflète d'une manière plus précise les différences sur le plan du coût de la vie découlant de l'emplacement géographique.

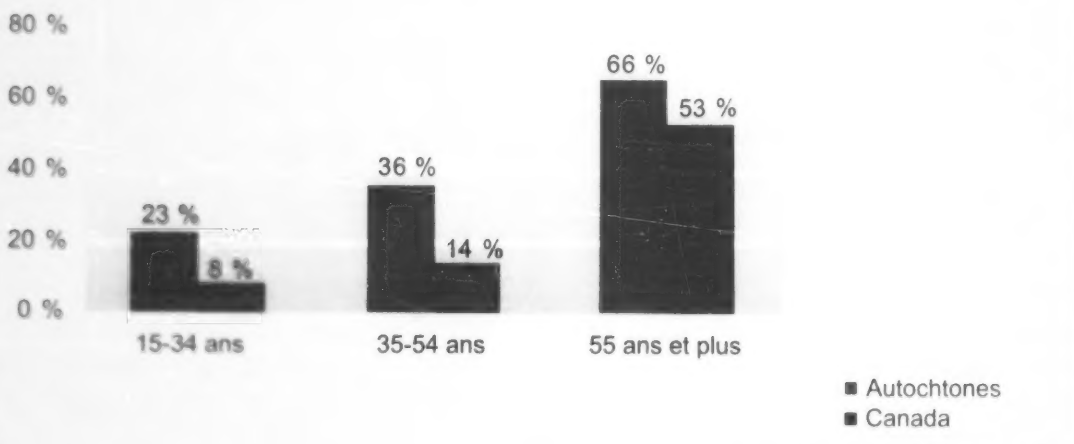
ANNEXE B
INDICATEURS DÉTAILLÉS

Répartition de toutes les personnes handicapées par groupes d'âge



Source : ESLA, 1991

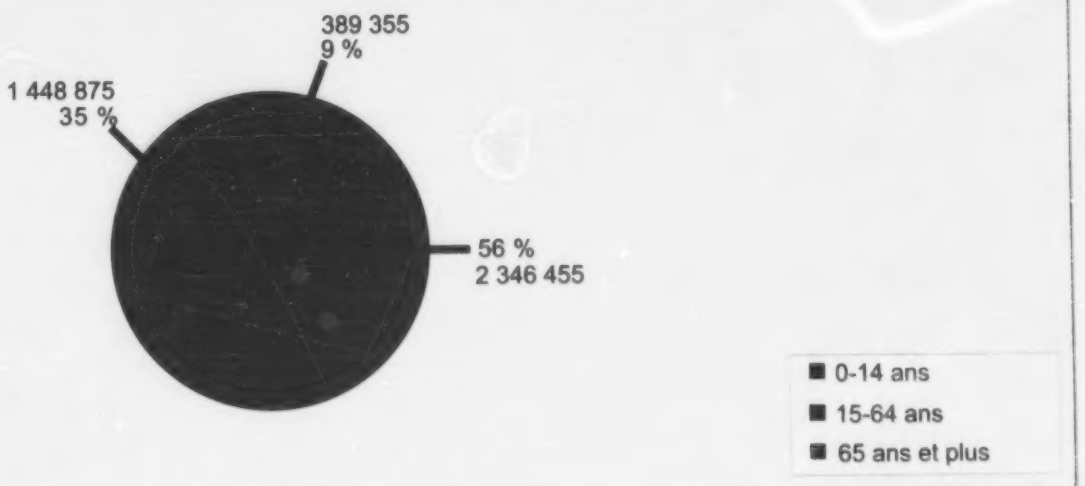
Taux d'incapacité, par groupes d'âge, Autochtones, 1991



Sources : EAPA et ESLA, 1991

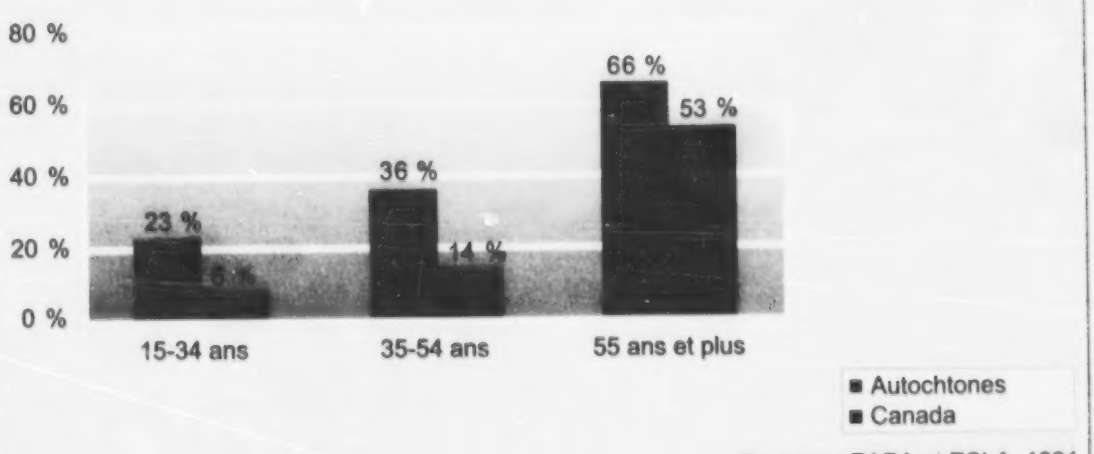
ANNEXE B
INDICATEURS DÉTAILLÉS

Répartition de toutes les personnes handicapées par groupes d'âge



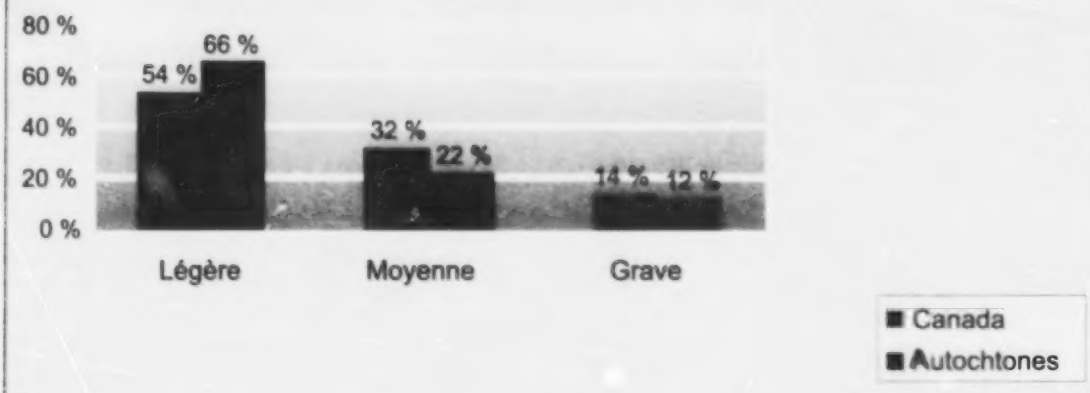
Source : ESLA, 1991

Taux d'incapacité, par groupes d'âge, Autochtones, 1991



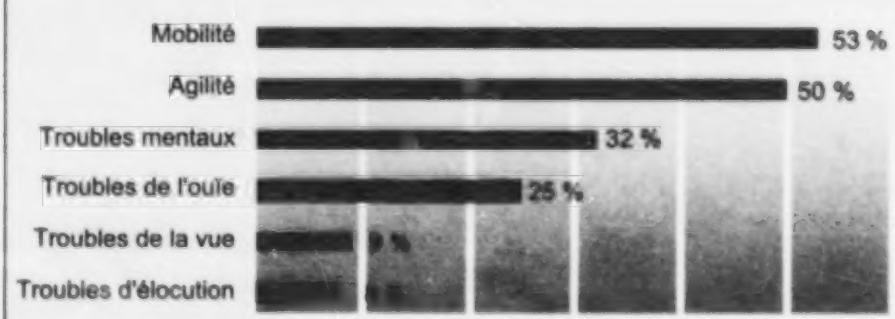
Sources : EAPA et ESLA, 1991

Répartition des adultes handicapés d'âge actif, selon la gravité de l'incapacité



Source : ESLA et EAPA, 1991

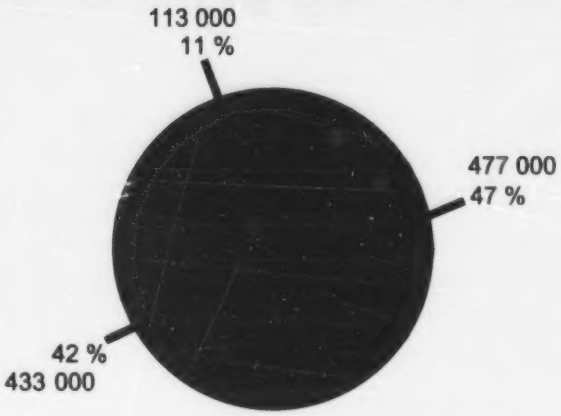
Répartition de toutes les personnes handicapées, par types d'incapacité



Source : ESLA, 1991

Aide aux personnes handicapées

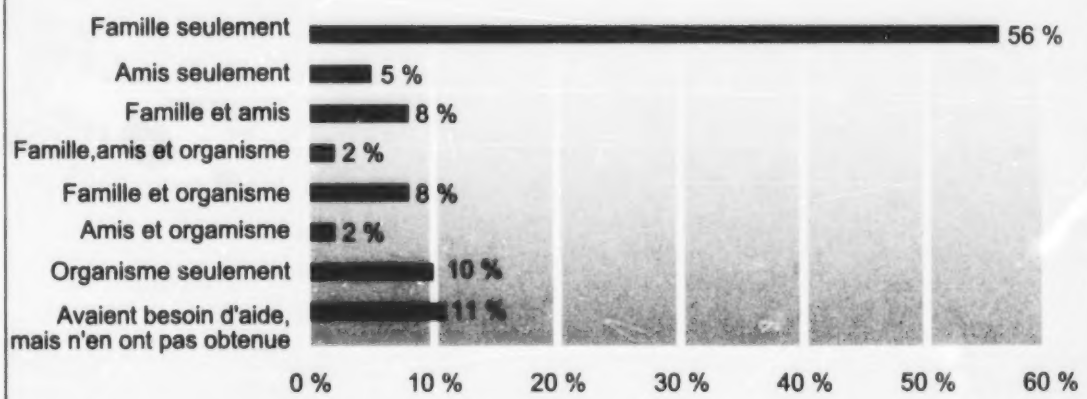
Aide pour les activités quotidiennes fournie aux personnes handicapées en âge de travailler



Parmi ceux et celles qui ont identifié un besoin d'aide pour les activités quotidiennes.

Source : ESLA, 1991

Source d'aide pour les activités quotidiennes

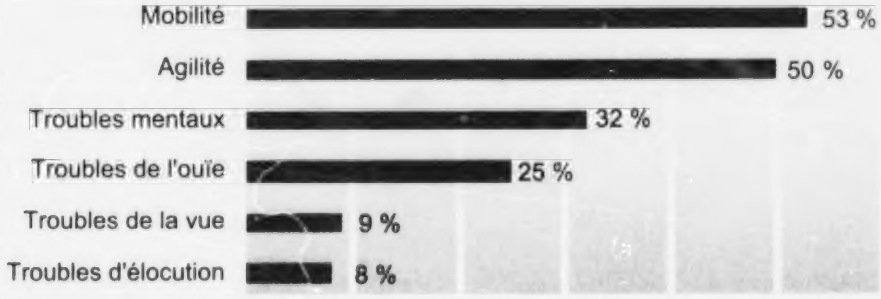


Source: ESLA, 1991

Répartition des adultes handicapés d'âge actif, selon la gravité de l'incapacité

Source : ESLA et EAPA, 1991

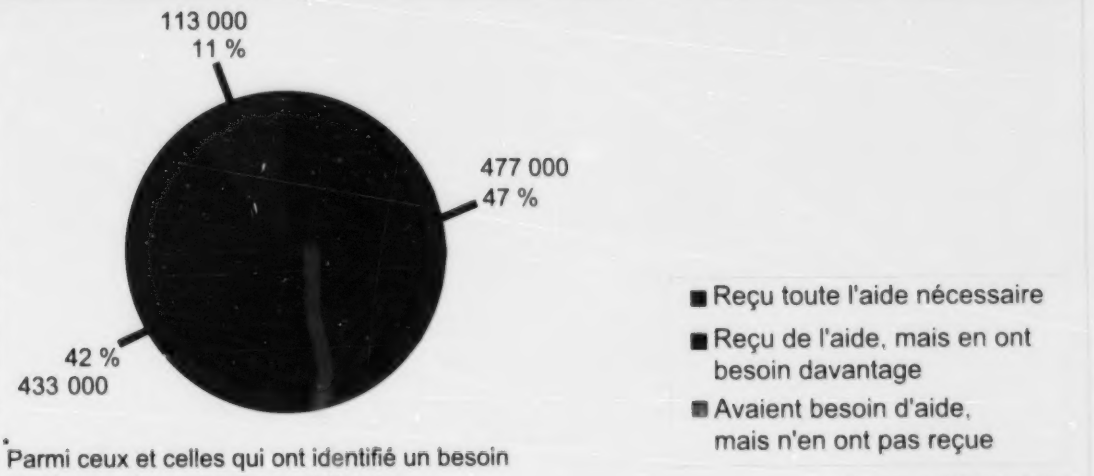
Répartition de toutes les personnes handicapées, par types d'incapacité



Source : ESLA, 1991

Aide aux personnes handicapées

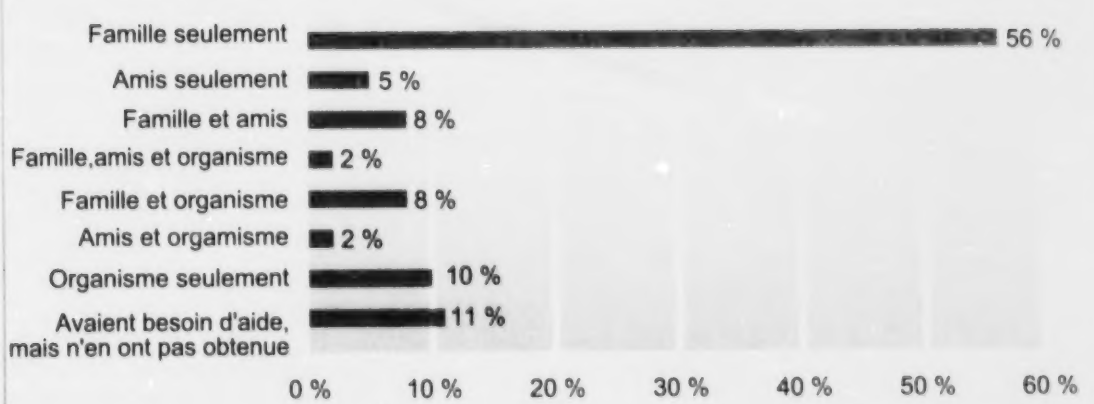
Aide pour les activités quotidiennes fournie aux personnes handicapées en âge de travailler



Parmi ceux et celles qui ont identifié un besoin d'aide pour les activités quotidiennes.

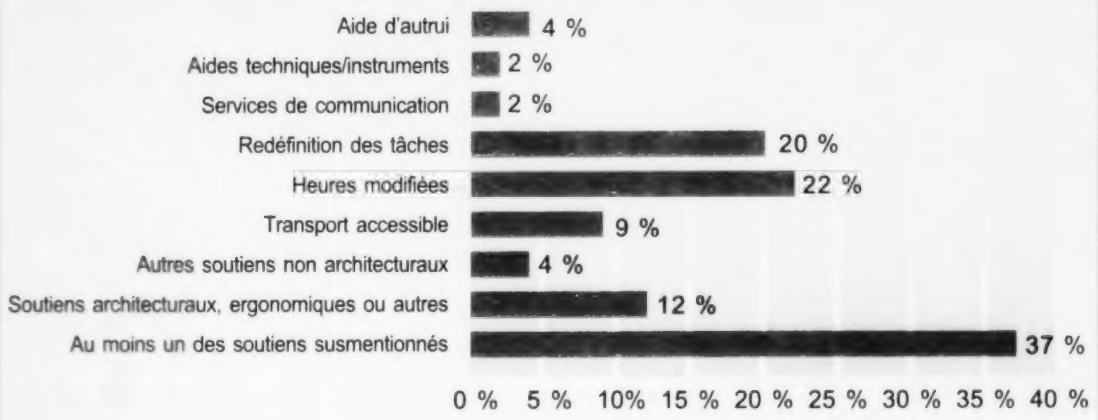
Source : ESLA, 1991

Source d'aide pour les activités quotidiennes

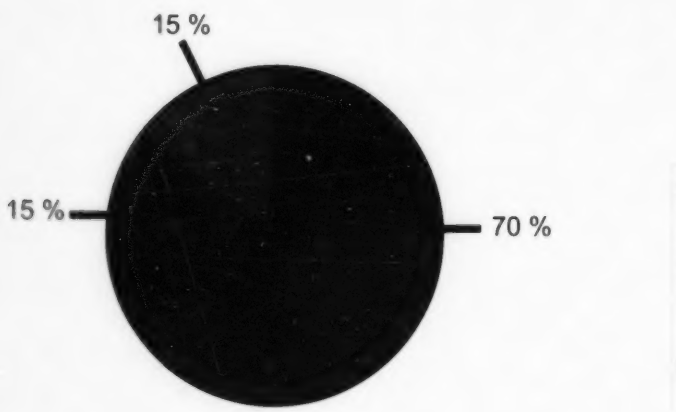


Source: ESLA, 1991

Besoin de mesures de soutien liées à l'emploi, personnes handicapées



Besoins non comblés relativement à des aides et à des instruments

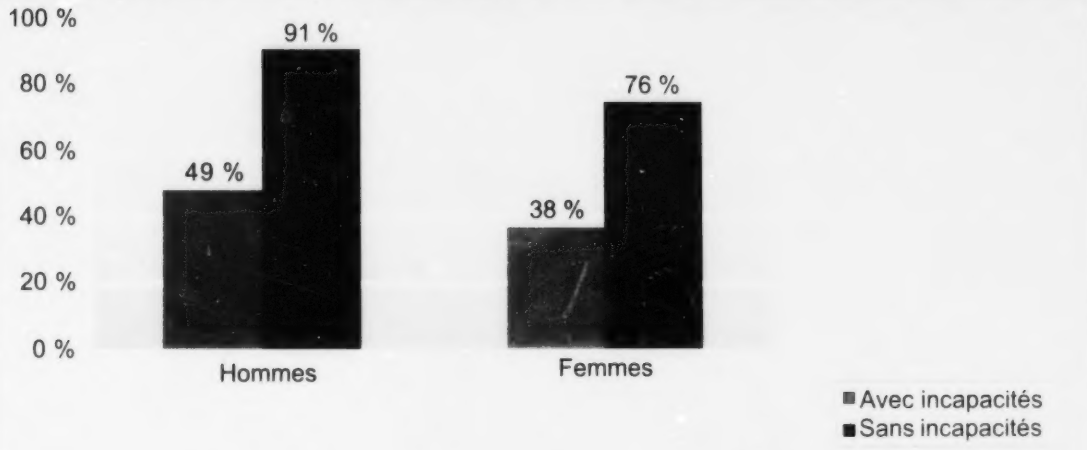


*Parmi ceux et celles qui ont identifié un besoin

Source : ESLA, 1991

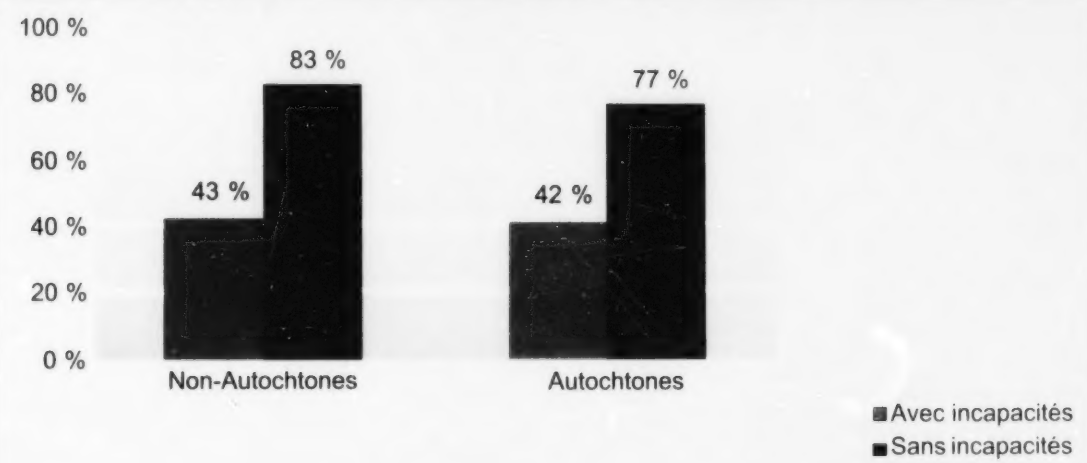
Emploi

Taux de participation au marché du travail, selon la situation relative à l'incapacité et selon le sexe, 1995



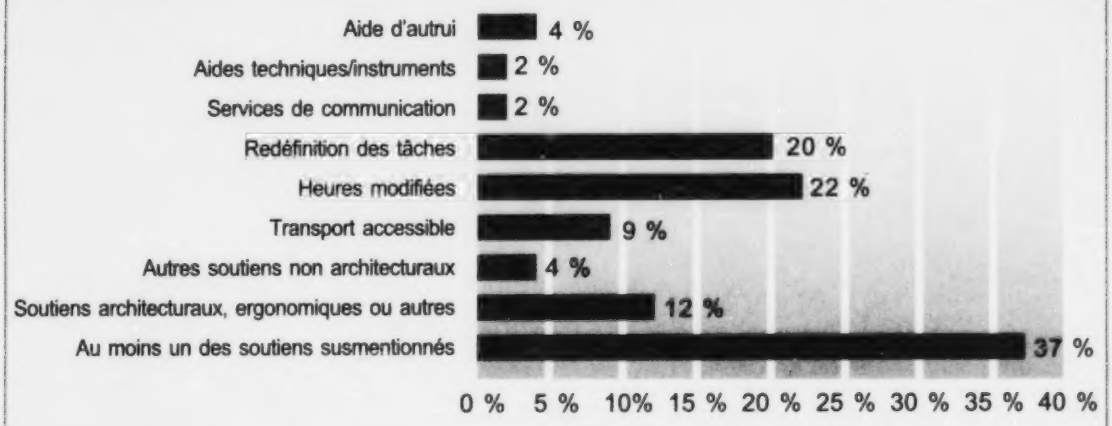
Source : Recensement, 1996

Taux de participation au marché du travail, Autochtones et Non-Autochtones 1995

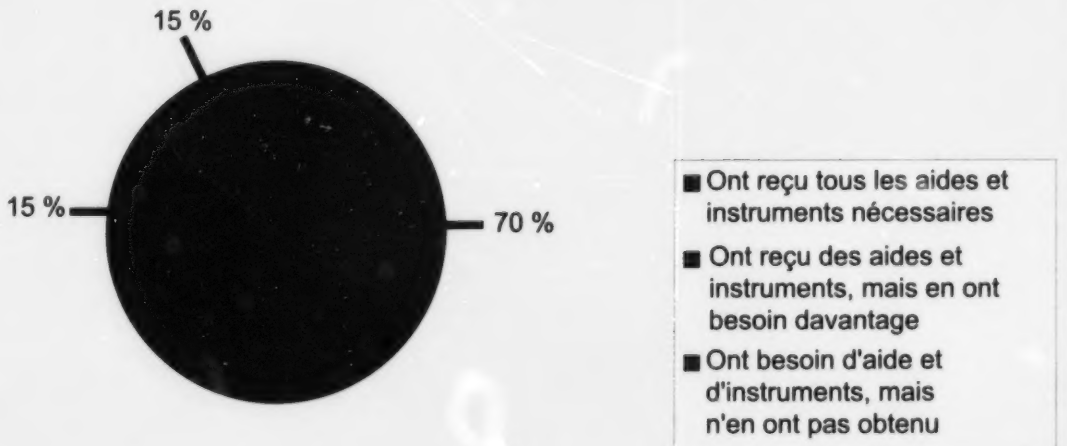


Source : Recensement ,1996

Besoin de mesures de soutien liées à l'emploi, personnes handicapées



Besoins non comblés relativement à des aides et à des instruments

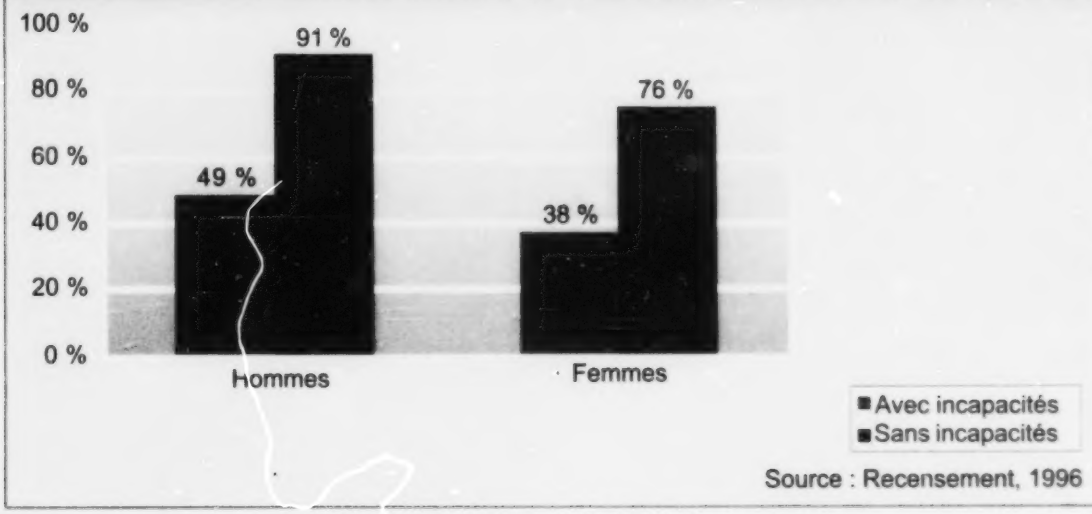


*Parmi ceux et celles qui ont identifié un besoin

Source : ESLA, 1991

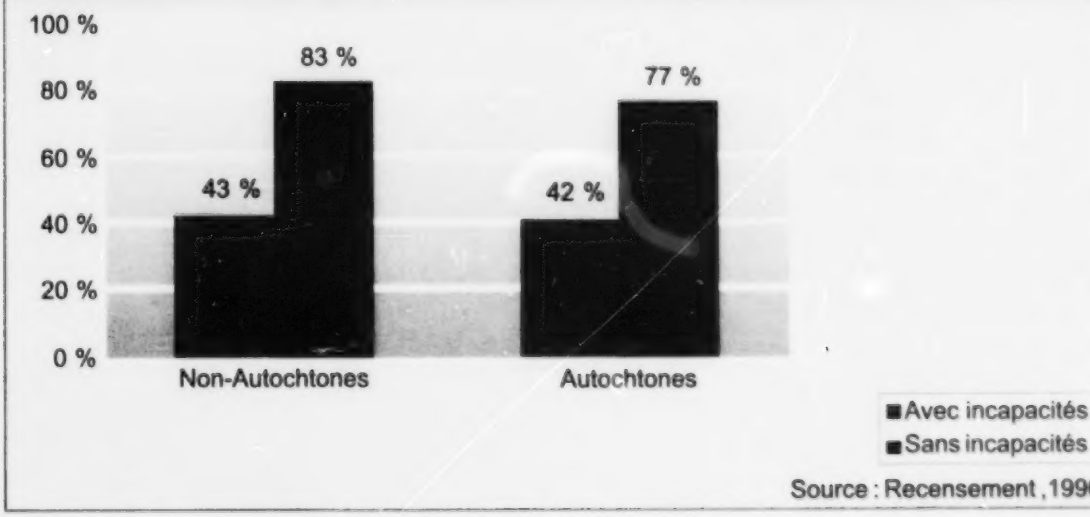
Emploi

Taux de participation au marché du travail, selon la situation relative à l'incapacité et selon le sexe, 1995



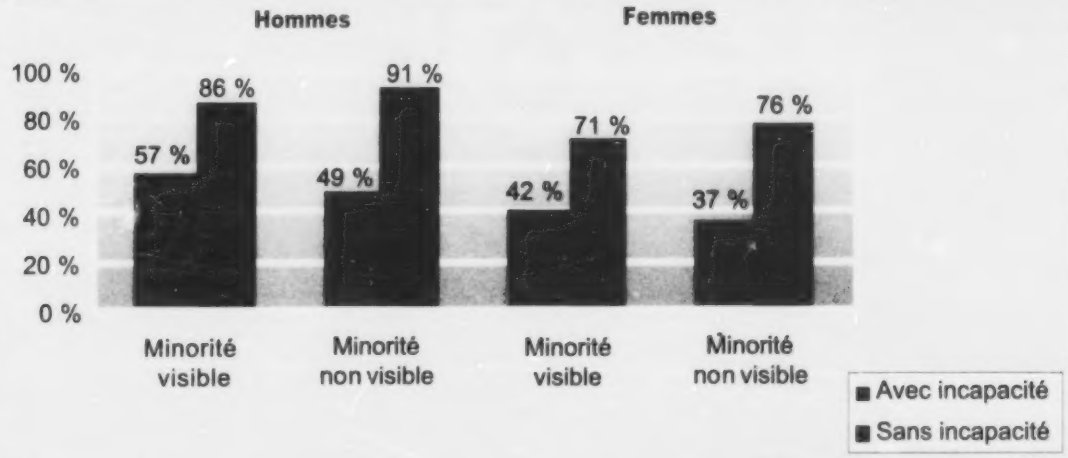
Source : Recensement, 1996

Taux de participation au marché du travail, Autochtones et Non-Autochtones 1995



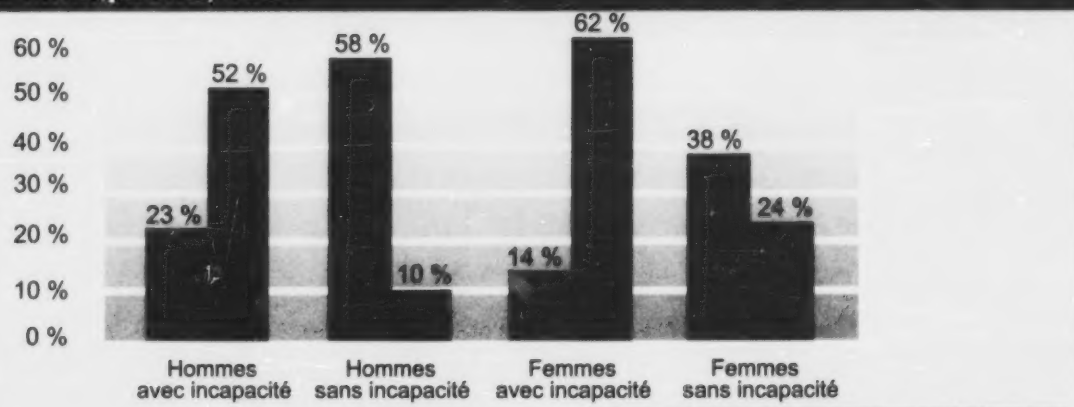
Source : Recensement ,1996

Taux de participation au marché du travail, selon la situation des minorités visibles et selon le sexe, 1995



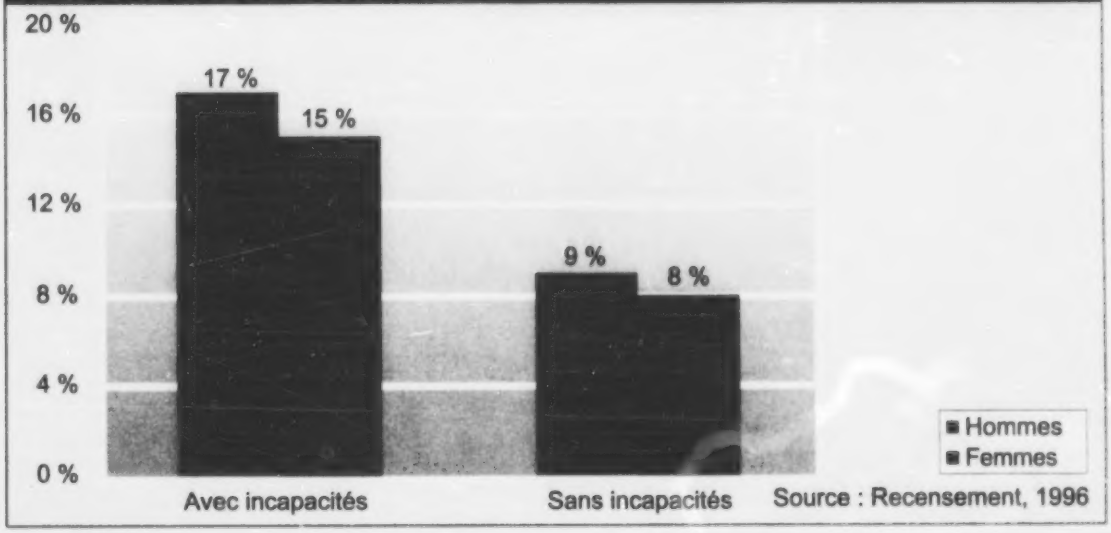
Source : Recensement, 1996

Activité professionnelle, selon le sexe et la situation relative à l'incapacité, 1995



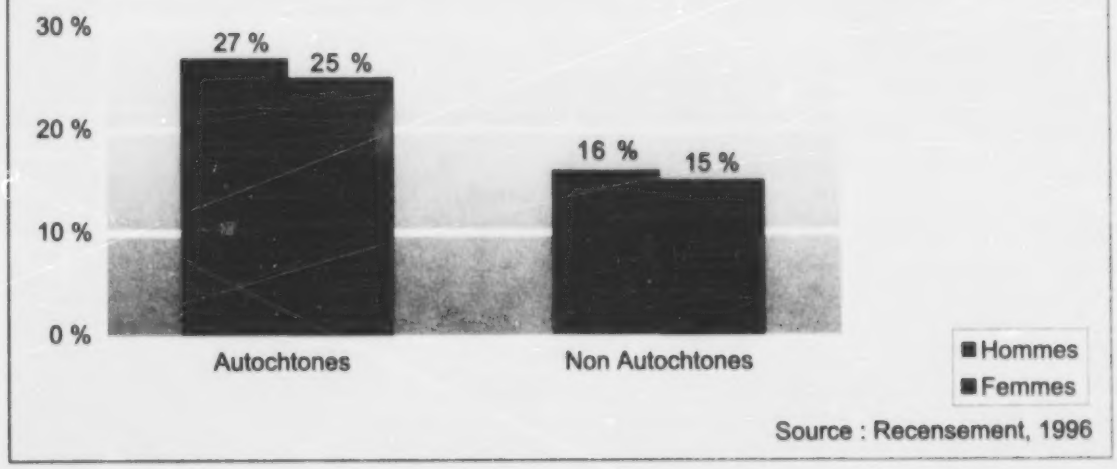
Source : Recensement, 1996

Taux de chômage, selon la situation relative à l'incapacité et le sexe, 1995



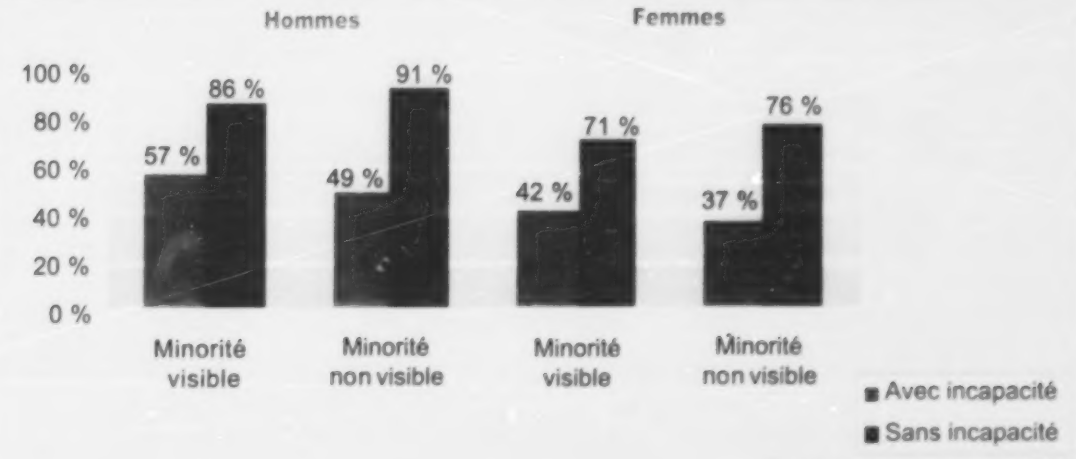
Source : Recensement, 1996

Taux de chômage des personnes handicapées, selon le sexe et le statut d'Autochtone, 1995



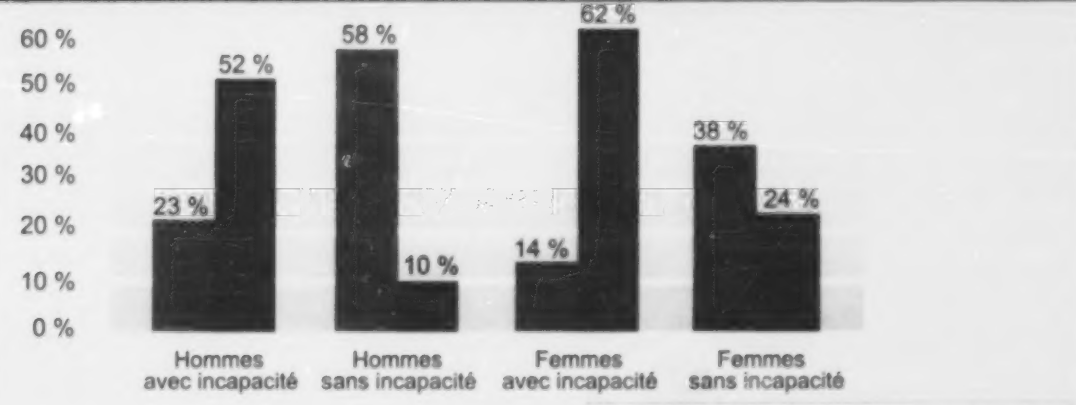
Source : Recensement, 1996

Taux de participation au marché du travail, selon la situation des minorités visibles et selon le sexe, 1995



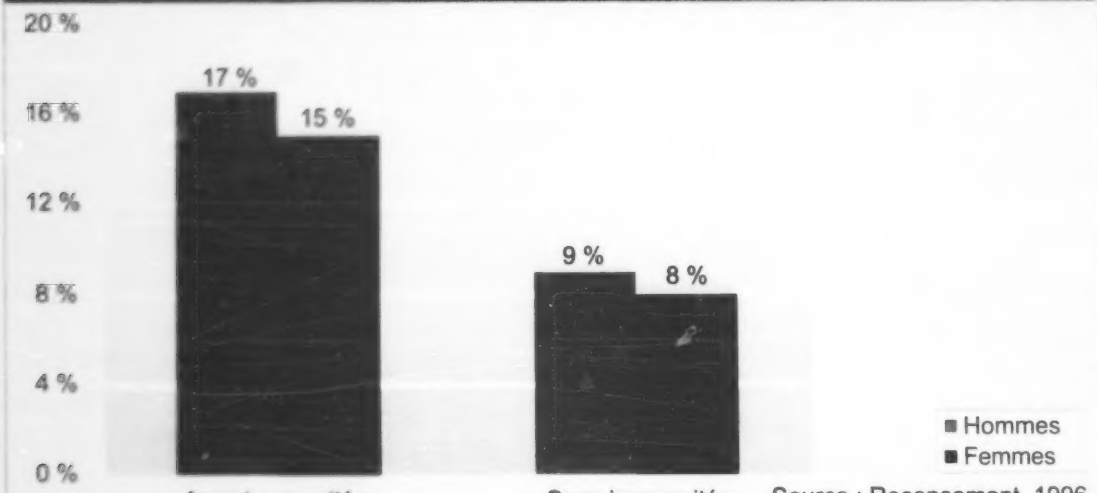
Source : Recensement, 1996

Activité professionnelle, selon le sexe et la situation relative à l'incapacité, 1995



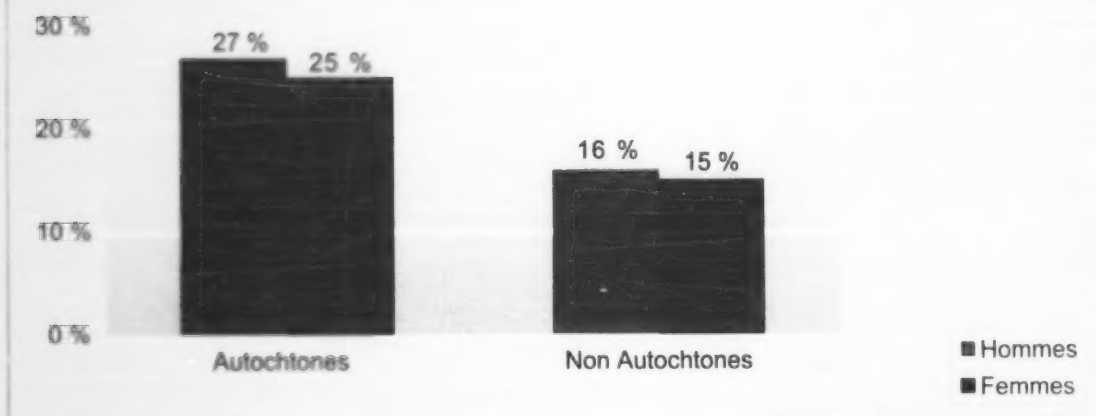
Source : Recensement, 1996

Taux de chômage, selon la situation relative à l'incapacité et le sexe, 1995



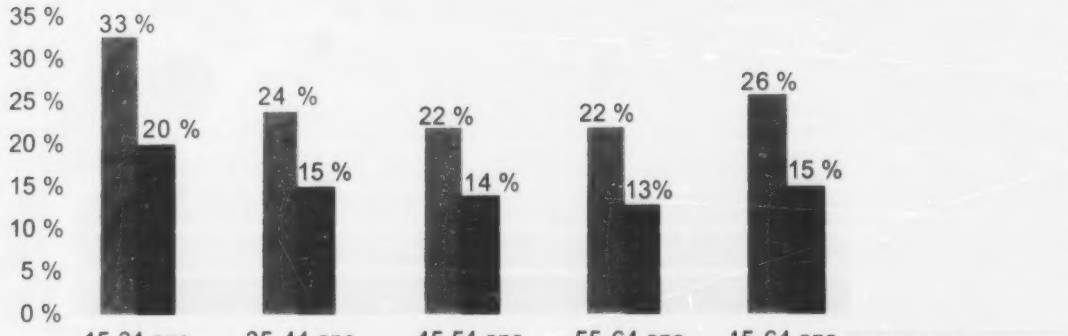
Source : Recensement, 1996

Taux de chômage des personnes handicapées, selon le sexe et le statut d'Autochtone, 1995



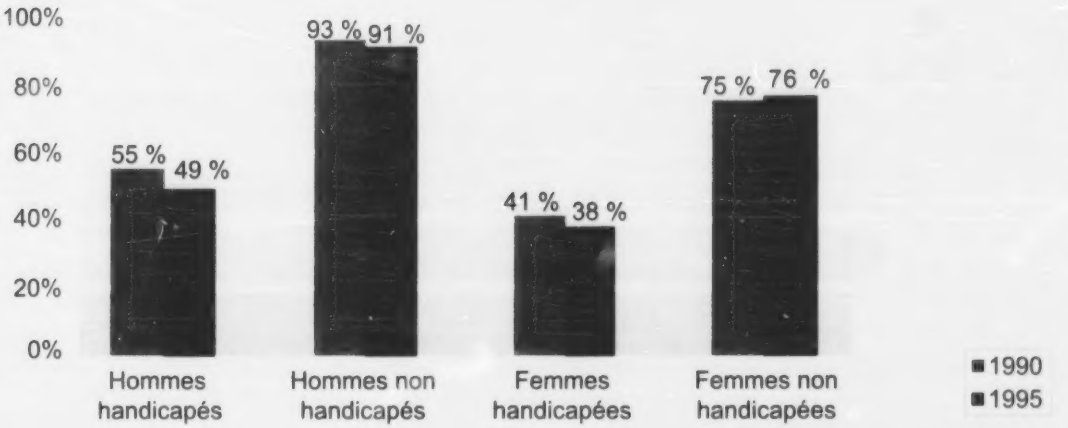
Source : Recensement, 1996

Taux de chômage, Autochtones ayant un handicap, par groupes d'âge, 1995



Source : Recensement 1991, 1996

Taux de participation au marché du travail, selon le sexe et la situation relative à l'incapacité, 1990 et 1995



Source : Recensement 1991, 1996

Activité professionnelle en 1990 et en 1995, selon la situation relative à l'incapacité et le sexe

	À temps plein/ à l'année		À temps partiel/ à l'année		Pendant une partie de l'année (à temps plein/ partiel)		N'ont pas travaillé	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995
Hommes handicapés	28 %	23 %	2 %	2 %	26 %	23 %	44 %	52 %
Hommes non handicapés	61 %	58 %	2 %	2 %	30 %	30 %	7 %	10 %
Femmes handicapées	17 %	14 %	4 %	5 %	22 %	19 %	57 %	62 %
Femmes non handicapées	40 %	38 %	8 %	9 %	30 %	29 %	23 %	24 %

Source : Recensement 1991, 1996

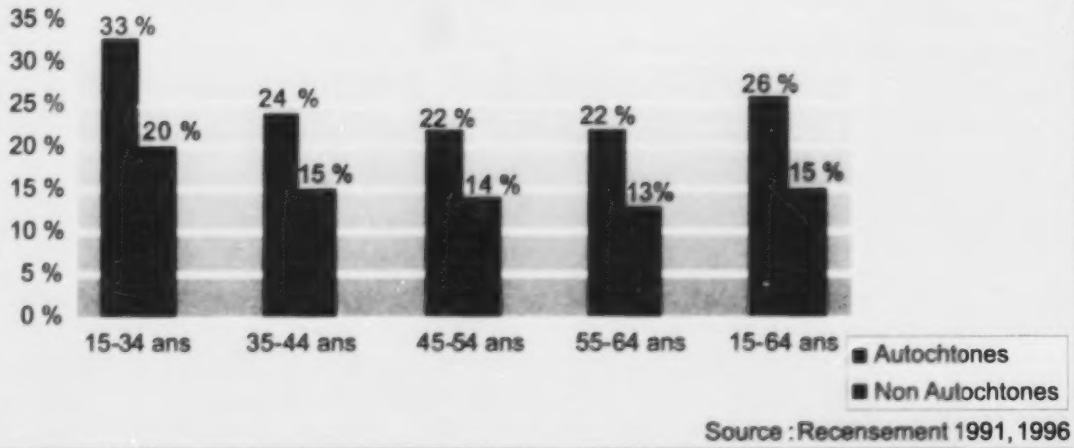
Activité professionnelle en 1990 et en 1995 : N'ont pas travaillé

	1990	Écart*	1995	Écart*
Hommes handicapés	44 %	37	52 %	42
Hommes non handicapés	7 %		10 %	
Femmes handicapées	57 %	34	62 %	38
Femmes non handicapées	23 %		24 %	

* Points de pourcentage

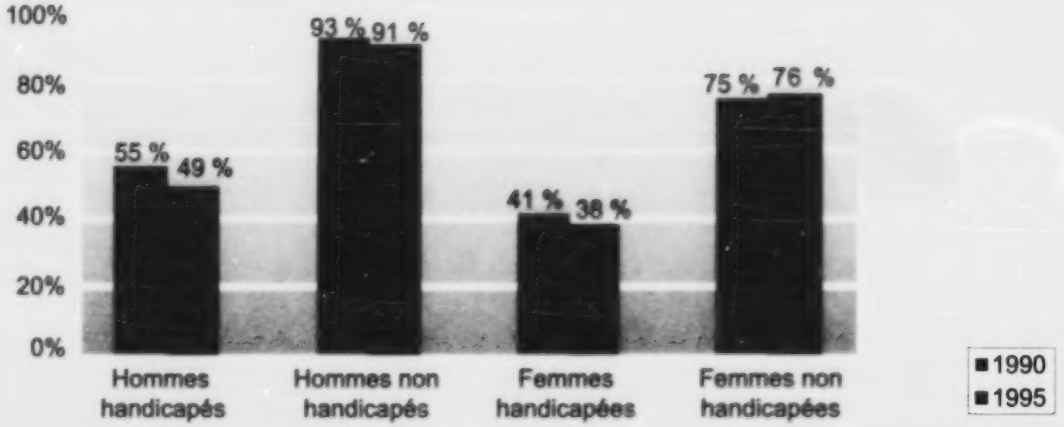
Source : Recensement 1991, 1996

Taux de chômage, Autochtones ayant un handicap, par groupes d'âge, 1995



Source : Recensement 1991, 1996

Taux de participation au marché du travail, selon le sexe et la situation relative à l'incapacité, 1990 et 1995



Source : Recensement 1991, 1996

Activité professionnelle en 1990 et en 1995, selon la situation relative à l'incapacité et le sexe

	À temps plein/ à l'année		À temps partiel/ à l'année		Pendant une partie de l'année (à temps plein/ partiel)		N'ont pas travaillé	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995
Hommes handicapés	28 %	23 %	2 %	2 %	26 %	23 %	44 %	52 %
Hommes non handicapés	61 %	58 %	2 %	2 %	30 %	30 %	7 %	10 %
Femmes handicapées	17 %	14 %	4 %	5 %	22 %	19 %	57 %	62 %
Femmes non handicapées	40 %	38 %	8 %	9 %	30 %	29 %	23 %	24 %

Source : Recensement 1991, 1996

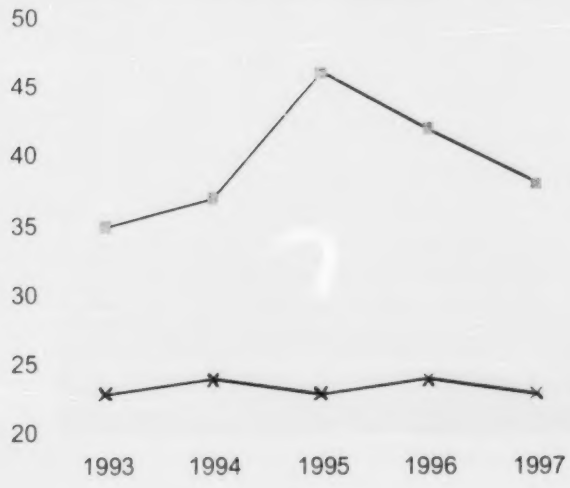
Activité professionnelle en 1990 et en 1995 : N'ont pas travaillé

	1990	Écart*	1995	Écart*
Hommes handicapés	44 %	37	52 %	42
Hommes non handicapés	7 %		10 %	
Femmes handicapées	57 %	34	62 %	38
Femmes non handicapées	23 %		24 %	

* Points de pourcentage

Source : Recensement 1991, 1996

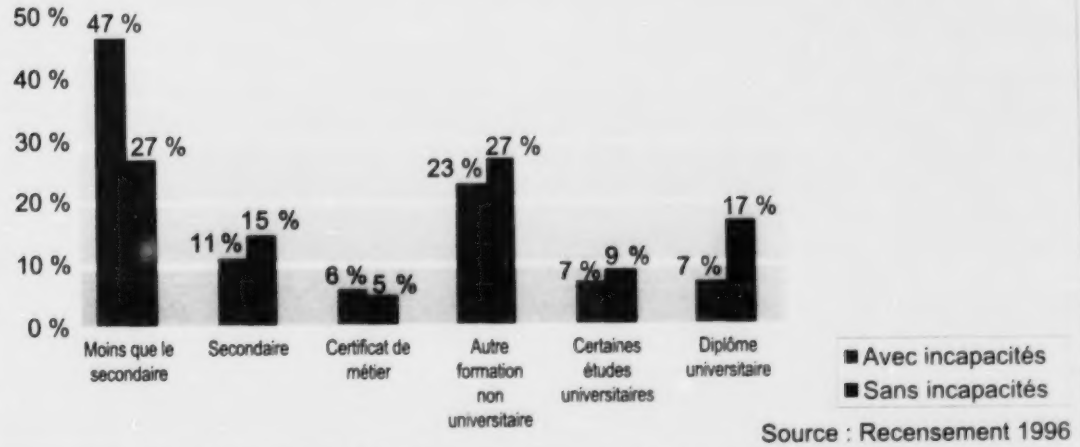
Ampleur du chômage : 40 semaines ou plus de chômage parmi ceux et celles qui ont connu du chômage



Source : EDTR de 1993 à 1997

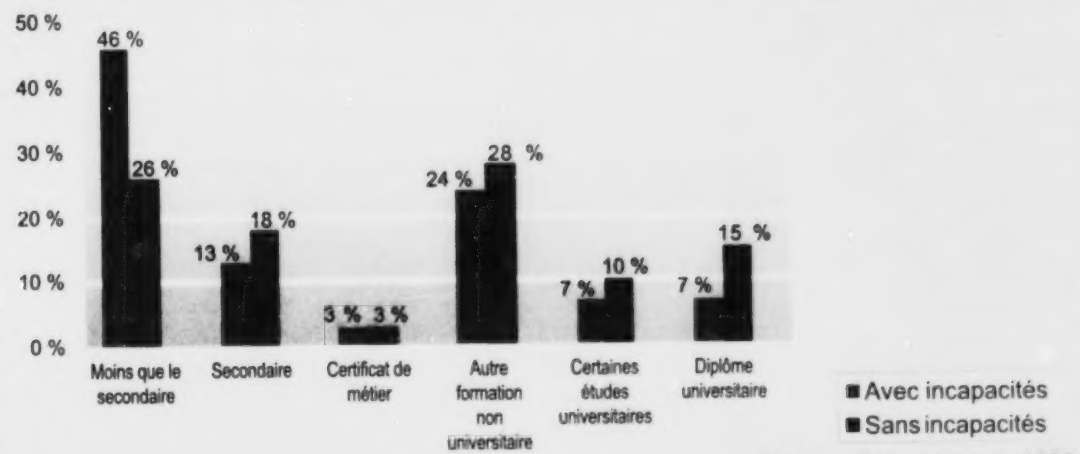
Éducation

Niveau de scolarité le plus élevé atteint, hommes avec et sans incapacité, 1995



Source : Recensement 1996

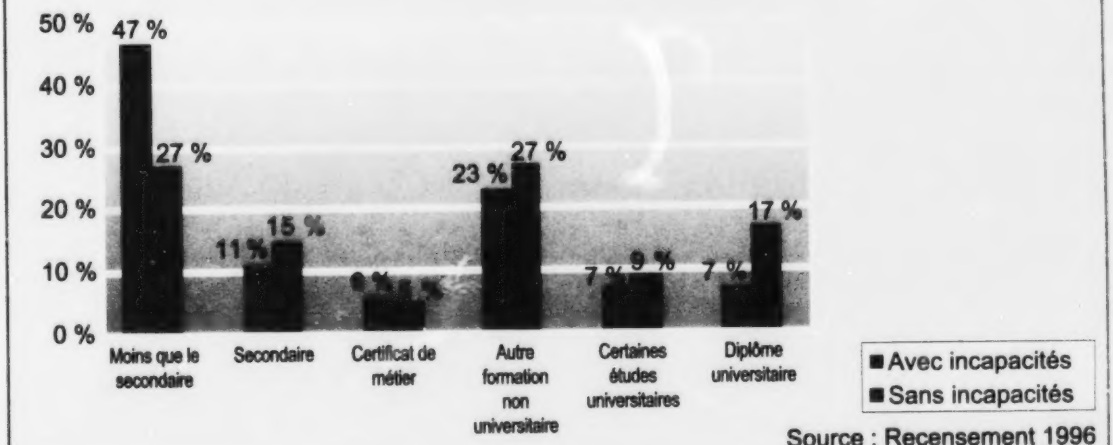
Niveau de scolarité le plus élevé atteint, femmes avec et sans incapacité, 1995



Source : Recensement, 1996

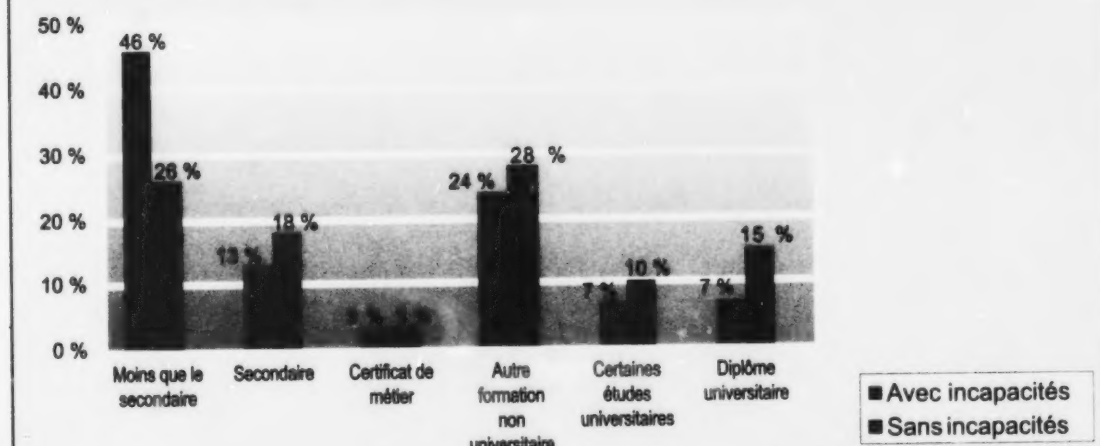
Éducation

Niveau de scolarité le plus élevé atteint, hommes avec et sans incapacité, 1995



Source : Recensement 1996

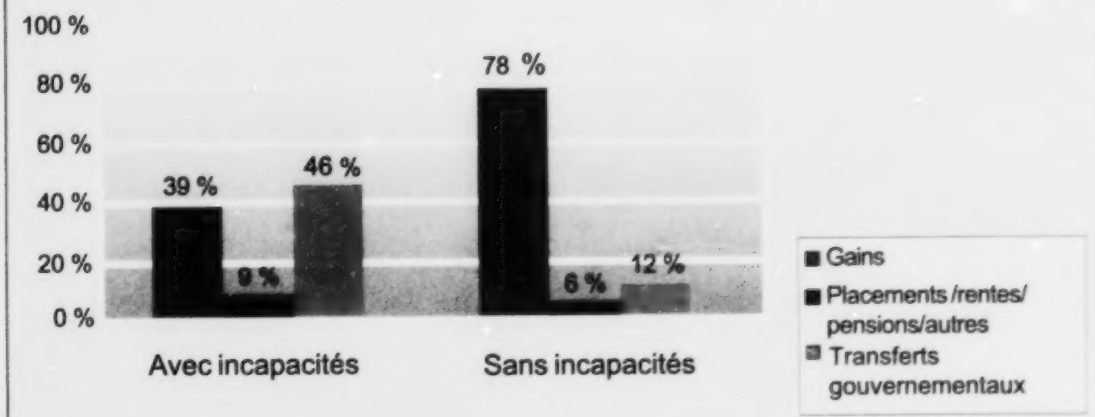
Niveau de scolarité le plus élevé atteint, femmes avec et sans incapacité, 1995



Source : Recensement, 1996

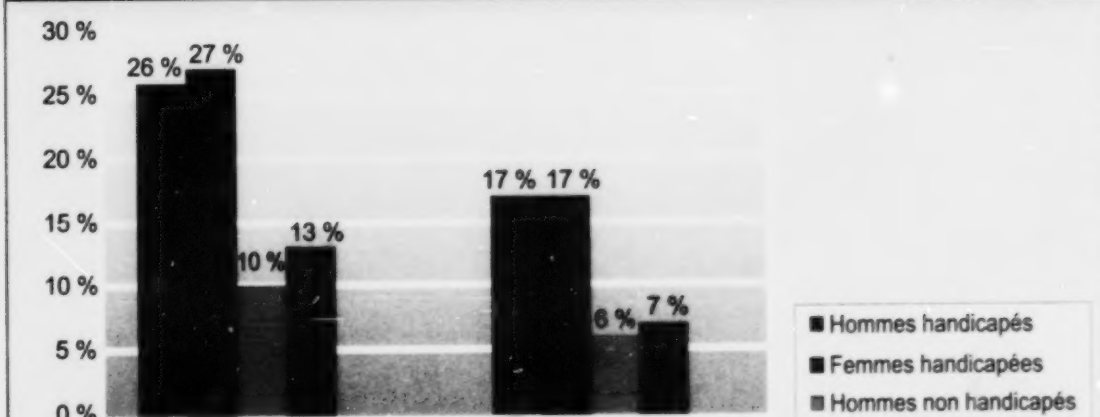
Revenu

Source principale de revenu individuel, 1997



Source : EDTR 1997

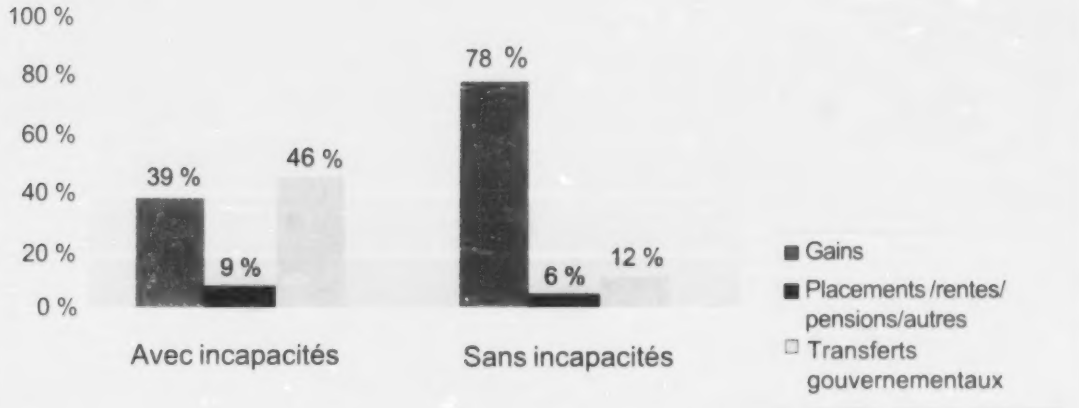
Seuil de faible revenu (après impôts) 1997, hommes et femmes âgés de 16 à 64 ans



Source : EDTR 1997

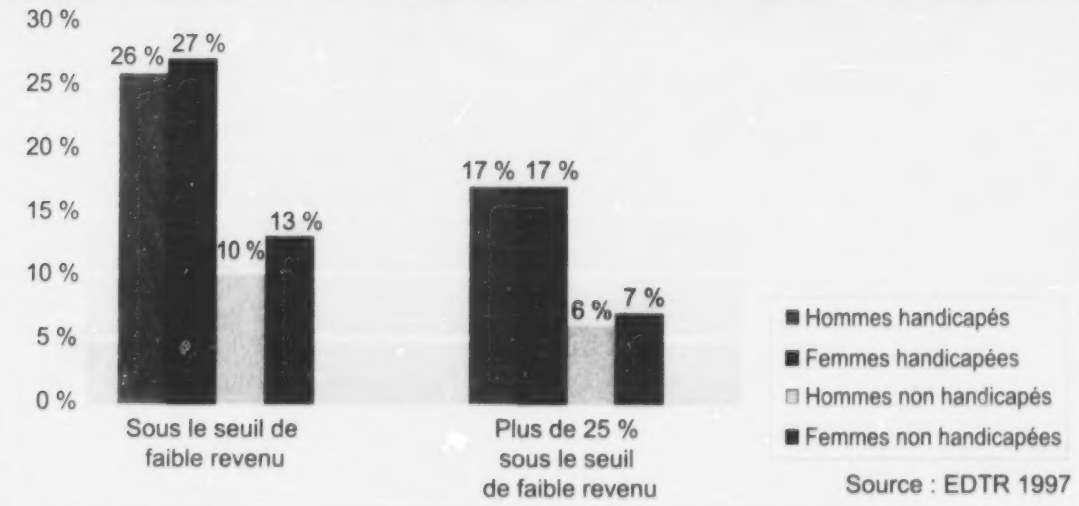
Revenu

Source principale de revenu individuel, 1997



Source : EDTR 1997

Seuil de faible revenu (après impôts) 1997, hommes et femmes âgés de 16 à 64 ans



Source : EDTR 1997

Personnes handicapées, selon le quintile de salaire horaire

Source : EDTR de 1993 à 1997

ANNEXE C

PERSONNES-RESSOURCES POUR LES PRATIQUES EFFICACES

Aboriginal Development Network Enhancement Recruitment Business

Brenda Giesbrecht
Aboriginal Development Network
Enhancement Recruitment Business
6721, 2e ave. Sud-ouest
Edmonton (Alberta) T6X 1A3

Téléphone : (780) 476-7125
Télécopieur : (780) 469-1496

Adult Services Program de la Colombie-Britannique

Gladys Loewen
Adult Services Program
Bureau 112
1750, avenue 75e ouest
Vancouver (Colombie-Britannique) V6P 6G2

Téléphone : (614) 264-8295
Télécopieur : (604) 263-2267
Courriel : gloewen@aspbc.org
Site Web : www.aspbc.org

Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s de niveau postsecondaire

Frank Smith
Directeur exécutif, ANEHP
Pièce 426, Unicentre
Université Carleton
Ottawa (Ontario) K1S 5B6

Téléphone : (613) 526-8008
Courriel : info@neads.ca

Assured Income for the Severely Handicapped (AISH)

Peggy Thiessen
Manager, AISH Program
Department of Human Resources and Employment
14e étage, 7th Street Plaza
10030-107e rue
Edmonton (Alberta) T5J 3E1

Téléphone : (780) 422-6783
Télécopieur : (780) 422-0032
Courriel : peggy.thiessen@gov.ab.ca

Bay St-George Community Employment Corporation

Ray McIsaac
Bay St-George Community Employment Corporation
35, avenue Carolina
Stephenville (Terre-Neuve) A2N 3P8

Téléphone : (709) 643-3470
Télécopieur : (709) 643-3421

Boeing Canada

Krista Stevens
Communications Specialist
Boeing Canada Technology Ltd.,
Winnipeg Division
99, chemin Murray Park
Winnipeg (Manitoba) R3J 3M6

Téléphone : (204) 831-2494
Télécopieur : (204) 837-2807
Courriel : krista.stevens@boeing.com

Centre de renseignements/ réseau national autochtone sur les questions liées à l'incapacité

Kyle Prettyshield
200-103A, avenue Packham
Saskatoon (Saskatchewan) S7N 4K4

Téléphone : (306) 477-7303
Sans frais : 1 888 661-0766
Télécopieur : (306) 477-8894
Courriel : pretk@fsin.com
Site Web : www.clearinghouse.fsin.com/index.htm

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO)

Pièce 404
1030, rue Cherrier
Montréal (Québec) H2L 1H9

Téléphone : (514) 522-3310
Télécopieur : (514) 522-4708
ATME : (514) 522-5425
Sans frais : 1 888 522-3310

Community ACCESS-ability Program de la Nouvelle-Écosse

Karen Ramsland
Project Administrator
Community Access Grant Program
Service Nova Scotia and Municipal Relations
Division des services municipaux
C.P. 216
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2M4

Téléphone : (902) 424-7798
Télécopieur : (902) 424-0821
Courriel : kramslan@gov.ns.ca

Conférence « Future of Work » au Nunavut

Robert Buckle
Director, Policy & Planning
Department of Culture, Language, Elders & Youth
Government of Nunavut
Iqaluit (Nunavut)
X0A 0H0

Téléphone : (867) 975-5500
Télécopieur : (867) 975-5504
Courriel : rbuckle@gov.nu.ca

Fondation Neil Squire

Gary Birch
Executive Director
Neil Squire Foundation
Bureau 220
2250, chemin Boundary
Burnaby (Colombie-Britannique) V5M 3Z3

Téléphone : (604) 473-9363
Télécopieur : (604) 473-9364
Site Web : www.neilsquire.ca

Groupe de travail sur l'accès à l'information pour les Canadiennes et les Canadiens incapables de lire les imprimés

Gwynneth Evans
Directrice générale
Programmes nationaux et internationaux
Bibliothèque nationale du Canada
395, rue Wellington
Ottawa (Ontario) K1A 0N4

Téléphone : (613) 995-3904
Télécopieur : (613) 947-2916
Courriel : gwynneth.evans@nlc-bnc.ca

Dr Euclid Herie
Président et chef de la direction
L'institut national canadien pour les aveugles
929, avenue Bayview
Toronto (Ontario) M4G 3E8

Téléphone : (416) 480-7588
Télécopieur : (416) 480-7000
Courriel : heriee@cnib.ca

Groupe de référence du Ralliement national des Métis concernant les personnes handicapées

Laura Langstaff
Directrice, Ability Issues
Ralliement national des Métis
Bureau 201
350, rue Sparks
Delta Hotel Office Tower
Ottawa (Ontario) K1R 7S8

Téléphone : (613) 232-3216
Télécopieur : (613) 232-4262
Courriel : laura@mnc.ca

Groupe Financier Banque Royale

Christine Suski
Manager Strategic Initiatives
Leveraging Diversity
14e étage, Tour Sud
Royal Bank Plaza
Toronto (Ontario) M5J 2J5

Téléphone : (416) 974-8546

Dorothy Rekman
Manager Strategic Initiatives
Leveraging Diversity

Téléphone : (416) 974-4395

Heightening Awareness Leading to Opportunity (HALO)

British Columbia Aboriginal Network on Disability Society
1179, Kosapaum Crescent
Victoria (Colombie-Britannique) V9A 7K7

Téléphone : (250) 381-7303
Sans frais : 1 888 815-5511
Télécopieur : (250) 381-7312
Courriel : info@bcands.bc.ca
Site Web : www.bcands.bc.ca

Inclusive Transportation Initiative

Grant Brennan
Project Coordinator
Inclusive Transportation Project
Service Nova Scotia and Municipal Relations
C.P. 216
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2M4

Téléphone : (902) 424-7416
Télécopieur : (902) 424-0531
Courriel : brennagw@gov.ns.ca
Site Web : www.gov.ns.ca/snsmr/dialaride

Initiative « Persons with Developmental Disabilities » de l'Alberta

Maureen Murphy-Black
Persons with Developmental Disabilities
Alberta Provincial Board
Peace Hills Trust Towers
4e étage
10011-109e rue
Edmonton (Alberta) P5J 3S8

Téléphone : (780) 427-1177
Télécopieur : (780) 427-1220

Managing Diversity Practices and Integrating Persons with Disabilities into the Workplace

Estella Cohen
Program Consultant
Equal Opportunity and Disability Access Branch
Ministère des Affaires civiques, de la culture et des loisirs
3e etage
400, avenue University,
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 314-0279
Télécopieur : (416) 326-9725

Manitoba Home Health Care Program

Darlene Marcoux
Coordinator of Self-Managed Care
Independent Living Resource Centre
Bureau 311A
393, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba) R3B 3H6

Téléphone : (204) 947-0194
Télécopieur : (204) 942-3146

Eckhard Goerz
Community Programs Consultant
Manitoba Health Programs
Continuing Care
Bureau 300
2063, rue Carlton
Winnipeg (Manitoba) R3B 3M9

Téléphone : (204) 788-6634
Télécopieur : (204) 948-2366

Networking Employment Opportunities Now

Mette Halley
Child and Family Services
C.P. 1500
Montague (Île-du-Prince-Édouard) C0A 1R0

Téléphone : (902) 838-0721
Télécopieur : (902) 838-0727

Ontario Council of Alternative Businesses

Diana Capponi
Directrice exécutive
The Ontario Council of
Alternative Businesses
Bureau 307
761, rue Queen Ouest
Toronto (Ontario) M6J 1G1

Téléphone : (416) 504-1693
Télécopieur : (416) 504-8063
Courriel : ocab@interlog.com

Palliser et ses partenaires

Janine Brandao
Palliser Furniture Ltd.
770, avenue Pandora Est
Winnipeg (Manitoba) R2C 3N1

Téléphone : (204) 988-0807
Télécopieur : (204) 988-5604
Courriel : jbrandao@palliser.ca

Partenariat « Grand River Employment and Training » et « Special Services for Special People »

Sheila Hill-Steyers
Grand River Employment and Training
Six Nations Employment
and Business Centre
C.P. 69
Ohsweken (Ontario) N0A 1M0

Téléphone : (519) 445-2222 ou
1 888 218-8230
Télécopieur : (519) 445-4777
Courriel : shill@worldchat.com
Site Web : www.greatsn.com

Partenariat en formation professionnelle

Evelyn Gold
Coordonnatrice, Partenariat
en formation professionnelle
Conseil canadien de la réadaptation
et du travail

Téléphone : (416) 260-3060, poste 403
Télécopieur : (416) 440-0131
Courriel : evelyn.gold@sympatico.ca

Planned Lifetime Advocacy Network

Al Etmanski
Executive Director
Bureau 101B
3790, Canada Way
Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 1G4

Téléphone : (604) 439-9566
Télécopieur : (604) 439-7001
Courriel : aetmanski@aol.com
Site Web : www.plan.ca

Programme Communauté - Accessibilité

Lisa Kourtalis
Ministère des Affaires civiques,
de la culture et des loisirs
Direction de l'égalité des chances et de
l'accès pour les personnes handicapées
Projets Communauté-ACCESSIBILITÉ
3e étage
400, avenue University
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 314-1854
ATME : (416) 326-0148 à partir de la
zone d'appels locaux 416/
905 ou le numéro sans frais
1 888 335-6611 en Ontario
Site Web : www.gov.on.ca:80/
MCZCR/french/citdiv/
disabled/access-ability.htm

Programme de l'égalité d'accès à l'emploi du Nouveau Brunswick

Doug Bridgman
Ministère des Finances
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Téléphone : (506) 444-4451
Télécopieur : (506) 453-2124
Courriel : Doug.Bridgman@gnb.ca

Programme des personnes autochtones handicappées

Merileen McCormick
Centre for Aboriginal Human Resource Development
304-181, avenue Higgins
Winnipeg (Manitoba) R3B 3G1

Téléphone : (204) 989-7112
Télécopieur : (204) 989-7113
Courriel : mmccormick@abcentre.org

Programme ontarien de soutien aux personnes handicappées (POSH)

Peter Amenta
Politiques de prestation à l'emploi, POSH
Ministère des Services sociaux et communautaires
4e étage
880, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2B6

Téléphone : (416) 326-8815
Télécopieur : (416) 326-1735
Courriel : peter.amenta@css.gov.on.ca
Site Web : www.gov.on.ca/CSS

Projet de partenariat du « Conference Board » du Canada

Estella Cohen
Program Consultant
Equal Opportunity and Disability Access Branch
Ministère des Affaires civiques, de la culture et des loisirs
3e étage
400, avenue University,
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 314-0279
Télécopieur : (416) 326-9725

Registre des habiletés visibles

Maureen Borland, Tim Wylie,
Wanda Hachey
Ministère de la Formation et du développement de l'emploi, immigration, droits de la personne et services de représentation
Bureau 101
470, rue York
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Téléphone : (506) 457-3524
Télécopieur : (506) 453-3990

Returning to Work – Projet pilote regroupant plusieurs partenaires

Nancy Lawand
Directrice, Politique du programme du Régime de pensions du Canada
Développement des ressources humaines Canada
Place Vanier, 8e étage, Tour B
355, River Road
Ottawa (Ontario) K1A 0L1

Téléphone : (613) 941-8812
Télécopieur : (613) 991-9119
Courriel : nancy.lawand@hrdc-drhc.gc.ca

Blake Williams
Workers' Advisory Group
Ministère du travail de la Colombie-Britannique
Bureau 3000
8171, chemin Ackroyd
Richmond (Colombie-Britannique) V6X 3K1

Téléphone : (604) 660-7890,
Télécopieur : (604) 660-4161 ou
(604) 660-5284
Courriel : BHWILLIA@wao-bc.org

Saskatchewan Benchmarking Program

Larry Moffat
Executive Director
Community Living Division
Saskatchewan Social Services
11e étage
1920, rue Broad
Régina (Saskatchewan) S4P 3V6

Téléphone : (306) 787-3844
Télécopieur : (306) 787-8050

Murray Nurse
Director Field Operations
Saskatchewan Social Services
1201-201, avenue First sud
Saskatoon (Saskatchewan) S7K 2H6

Téléphone : (306) 933-6285
Télécopieur : (306) 933-6009

Subvention pour études dans les Territoires du Nord-Ouest

France Benoit
Manager of Student Financial Assistance Program
Department of Education, culture and employment
C.P. 1320
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2L9

Téléphone : (867) 873-7194
Télécopieur : (867) 873-0443
Site Web : www.nwtsfa.nt.ca

Supplément pour personnes handicapées du Nouveau-Brunswick

Ministère de la famille et des services communautaires
Division de la planification et des politiques
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Téléphone : (506) 453-2460
Télécopieur : (506) 453-7478

Team Work Cooperative

Veronica McNeil
Directrice exécutive
Team Work Cooperative Limited
Bureau 102
2131, rue Gottingen
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3K 5Z7

Téléphone : (902) 422-8900
Télécopieur : (902) 422-3992
Courriel : ax690@chebucto.ns.ca

ANNEXE D

MEMBRES DE LA COLLECTIVITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, REPRÉSENTANTS DES AUTOCHTONES ET EXPERTS QUI ONT FOURNI DES CONSEILS ET DE L'AIDE POUR L'ÉLABORATION DU PRÉSENT RAPPORT

Michael Bach
Vice-président intérimaire et directeur de la recherche
Institut Roeher

Pat Baxter
Expert-conseil, questions touchant les Autochtones

Laurie Beachell
Coordonnatrice nationale
Conseil des Canadiens avec déficiences

Debbie Bean
Directrice exécutive
Concept Special Business Advisors
(Winnipeg, Manitoba)

Bradford Bentley
Western Institute for the Deaf
(Colombie-Britannique)

Christine Boon
Native Women's Association of Canada

Eric Boyd
Directeur administratif
Association canadienne des paraplégiques

Janet Brewster
Inuit Tapirisat du Canada

Aggie Brockman
Directrice exécutive
Northwest Territories Council for Disabled Persons

Ray Cohen
Président
Canadian Abilities Foundation

Leona Corniere
Directrice
Yukon Council on Disability

Frank Costa
Directeur exécutif
Community Connections Inc.
(Île-du-Prince-Édouard)

Cameron Crawford
Président
Institut Roeher

Keltie Creed

Gestionnaire des ressources en milieu de travail
Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)

Linda Delparte

Directrice exécutive
Polaris Employment Services
(Colombie-Britannique)

Doreen Demas

Conseillère pour les questions touchant les personnes handicapées
Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN)

Randy Dickinson

Directeur exécutif
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées
(Nouveau Brunswick)

Sherry Ehman

Coordonnatrice de l'Independent Living Program
South Saskatchewan Independent Living Centre

Gail Fawcett

Adjointe à la recherche
Conseil canadien de développement social

Joby Fleming

Président
Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire

Kim Gernack

Coordonnatrice des questions concernant les personnes handicapées
Ralliement national des Métis

Evelyn Gold

Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)

Rick Goodfellow

Coprésident
Alberta Disabilities Forum
Directeur exécutif de l'Independent Living Resource Centre of Calgary

Michael Huck

Conseil des Canadiens avec déficiences

Ruth Kidder

Native Women's Association of Canada

Laura Langstaff

Directrice
Abilities Issues
Ralliement national des Métis

Connie Laurin-Bowie

Coordonnatrice, Liaison avec le gouvernement
Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC)

Richard Lavigne

Directeur général
Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal Métropolitain

Charlie Macdonald

Directeur exécutif
Nova Scotia Disabled Persons Commission

Anne Makhoul

Caledon Institute of Social Policy

Wendall Nicholas

Analyste de politiques
Assemblée des Premières Nations

Angelo Nikias

Directeur des relations internationales et intergouvernementales
Institut national canadien pour les aveugles (INCA)

Frank Palmater

Congrès des peuples autochtones

Chris Rebus

Président
Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire

Mary Reid

Directrice exécutive
Independent Living Resource Centre (Terre-Neuve)

Diane Richler

Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC)

Chloé Serradori

Directrice générale
Confédération des organismes des personnes handicapées du Québec (COPHAN)

Len Slann

Directeur
Yukon Council on Disability

Andrea Spindel

Directrice exécutive
La Marche des dix sous de l'Ontario

Brian Stewart

Directeur exécutif
Concept Special Business Advisors

Chris Summerville

Directeur exécutif
Manitoba Schizophrenia Society

Sherri Torjman

Vice-présidente
Caledon Institute of Social Policy

Brian Webster

Écrivain
Appolo Communications

Bill Young

Agent de recherche
Service de recherche
Bibliothèque du Parlement

ANNEXE E

PERSONNES-RESSOURCES AU NIVEAU FÉDÉRAL, PROVINCIAL ET TERRITORIAL POUR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR CE RAPPORT

Terre-Neuve

Karen McCarthy
Executive Director of Communications
Department of Health
and Community Services
Government of Newfoundland
and Labrador
C.P. 8700
St-John's (Terre-Neuve) A1B 4J6

Téléphone : (709) 729-6670
Télécopieur : (709) 729-0121
Courriel : healthinfo@mail.gov.nf.ca

Nouvelle-Écosse

Tom Peck
Communications
Department of Community Services

Téléphone : (902) 424-4326
Courriel : peckto@gov.ns.ca.

Île-du-Prince-Édouard

Coordinator
Disability Supports and Services
Department of Health and
Social Services

Téléphone : (902) 368-6256
Courriel : bdbertelsen@ihis.org

Nouveau-Brunswick

Ministère des Services
familiaux et communautaires
C .P. 6000
520, rue King
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Téléphone : (506) 453-2001
Télécopieur : (506) 453-7478

Ontario

Unité de service à la clientèle
Ministère des Services sociaux
et communautaires
Bureau M1-57
900, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 1N3

Téléphone : 1 888 789-4199
Télécopieur : (416) 325-7136
ATS : 1 800 387-5559

Manitoba

Coordonnateur des politiques
Ministère des Services à la famille
et du logement

Téléphone : (204) 945-8760
Télécopieur : (204) 945-2156
Courriel : Gfritz@fs.gov.mb.ca

Saskatchewan

Office of Disability Issues
14e étage
1920, rue Broad
Regina (Saskatchewan) S4P 3V6
Téléphone : (306) 787-7283
(comprend ATS)
Sans frais : (877) 915-7468
Télécopieur : (306) 798-0364

Alberta

Communications Branch
Alberta Human Resources and
Employment

Téléphone : (780) 427-5585

Colombie-Britannique

Communications Division
Ministry of Social Development and
Economic Security
C.P. 9933, succ. Prov Govt
Victoria (Colombie-Britannique)
V8W 9R2

Téléphone : (250) 387-6485
Télécopieur : (250) 356-7801

Territoire du Yukon

Health and Social Services
C.P. 2703
Whitehorse (Yukon) Y1A 2C6

Téléphone : (867) 667-3674 ou
1-800-661-0408,
poste 3674

Territoires du Nord-Ouest

Bernie Karpan
Consultant for Community Living
Community Wellness Programs
Department of Health and
Social Services

Téléphone : (867) 920-8620
Télécopieur : (867) 873-7706
Courriel : bernie_karpan@gov.nt.ca

Territoire du Nunavut

Robert Buckle
Director, Policy & Planning
Department of Culture,
Language, Elders & Youth
Government of Nunavut
Iqaluit (Nunavut)
X0A 0H0

Téléphone : (867) 975-5500
Télécopieur : (867) 975-5504
Courriel : rbuckle@gov.nu.ca

Gouvernement du Canada

Jane Clinckett
Directrice
Bureau de la condition
des personnes handicapées
Développement des
ressources humaines Canada
25, rue Eddy
Hull (Québec) K1A 0M5

Téléphone : (819) 994-5692
Télécopieur : (819) 953-4797
Courriel : jane.clinckett@hrdc-drhc.gc.ca

Remerciements

Le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur les prestations et les services pour les personnes handicapées aimerait remercier les personnes suivantes pour leur aide avec le rapport *À L'Unisson 2000* : Brian Webster, Gail Fawcett, Cameron Crawford, Sherri Torjman, Anne Makhoul et Patricia Baxter.

Nous désirons également souligner la contribution de notre regrettée collègue, Geela Giroux, du territoire du Nunavut .